

Лекции по предмету «Экономика и социология труда»

ТЕМА I. ПРЕДМЕТ, СОДЕРЖАНИЕ И ЗАДАЧИ КУРСА «ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА»

1. Труд как обязательное условие поступательного движения общества
2. Предмет, объект, цель и задачи науки «Экономика и социология труда»
3. Содержание курса «Экономика и социология труда» и его основные разделы
4. Место курса «Экономика и социология труда» в системе научных дисциплин и его связи с другими науками

Труд как специфическая категория общественного производства имеет важное социально-экономическое и психофизиологическое значение.

Труд рассматривается как социально-экономическая категория, т.е. имеются в виду такие понятия, как характер, содержание и виды труда.

Труд как процесс обмена между человеком и природой составляет неотъемлемое условие человеческой жизнедеятельности и развития человека.

В каждый момент течения жизни человек находится в одном из двух известных состояний – либо в состоянии деятельности, либо в состоянии бездействия.

Цель – это желаемый продукт деятельности; структуру деятельности составляют действия и операции, способы осуществления действий; средства – это используемые инструменты.

Труд – это созидание, т.е. создание и наращивание материальных, духовных благ и услуг или восстановление утраченного. В качестве примера можно привести труд рабочего, фермера, инженера, художника, врача, уборщицы и т.п.

Иными словами, **труд** – это сознательная, целенаправленная, общественно-полезная и легитимная деятельность человека по производству материальных или духовных благ, способных удовлетворять определенные человеческие потребности.

Труд изучается в единстве всех его элементов, составляющих сам

процесс труда: предмет труда, средства труда, рабочая сила.

Предмет труда – вещество природы, вещественные комплексы, которые подвергаются тем или иным изменениям и превращаются в потребительные стоимости. К предметам труда относятся земля и ее недра, флора и фауна, сырье и материалы, полуфабрикаты и комплектующие изделия, энергетические, материальные и информационные потоки. Предметы труда делятся на получаемые в готовом виде из природы и прошедшие первичную обработку (сырье и материалы).

Основные материалы – это предметы труда, составляющие материальную основу продукции, а вспомогательные материалы – это предметы труда, которые дают новое качество основным материалам.

В условиях НТП природная ограниченность предметов труда ускоряет создание новых, не имеющих в природе материалов, по многим параметрам, им присуще заранее определенное качество. Такие предметы труда играют революционную роль в развитии экономики.

Средства труда – это оборудование, машины, приборы и аппаратура, инструменты, приспособления, технологическая и организационная оснастка, средства программного обеспечения, при помощи которых люди воздействуют на предметы труда и изменяют их.

В средства труда включаются:

- 1) орудия труда – именно с их помощью человек воздействует на предметы труда (машины, станки, орудия и т.д.);
- 2) общие материальные условия процесса труда (производственные здания, установки, дороги, каналы и т.д.).

С развитием средств труда растет и техническая вооруженность и производительность труда, меняется роль человека на производстве, повышается уровень механизации и автоматизации производства.

Рабочая сила – это совокупность физической и умственной энергии человека, используемой для производства благ и услуг. Рабочая сила является ведущей производительной силой общества.

Таким образом, **процесс труда** можно определить как процесс соединения рабочей силы со средствами производства и их производительного потребления с целью создания потребительных стоимостей.

Труд рассматривается как социально-экономическая категория, в которой находят свое отражение функции, содержание и характер труда.

Определение функции труда дает возможность раскрыть формы воздействия труда на окружающий мир и на человека. В целом трудовые функции, выполняемые человеком в современном производстве, можно сгруппировать следующим образом:

1. логическая – определение цели и подготовка процесса труда;
2. исполнительская – приведение в действие средств труда и непосредственное воздействие на предмет труда;
3. контрольно-регулирующая – наблюдение за ходом выполнения производственной программы, корректировка, уточнение;
4. управленческая – соединение и координация трудовых усилий целого коллектива исполнителей.

Труд выступает в единстве двух его сторон: характера и содержания.

Содержание труда выражает технико-технологическую сторону трудового процесса, отражает профессиональную принадлежность труда, состав выполняемых работ, определяет взаимодействие человека и орудий в процессе труда и представляет собой состав трудовых функций, их сложность, последовательность выполнения, соотношение и взаимосвязь. Содержание труда показывает уровень развития производительных сил, технический способ соединения личного и вещественного элементов производства, поэтому оно раскрывает труд как процесс взаимодействия человека с природой (орудиями и предметом труда).

Содержание труда может быть строго обозначено путем описания отличительных особенностей каждого вида деятельности. Содержание труда отражается в тарифно-квалификационных справочниках, в положениях о подразделениях и в должностных инструкциях.

Характер труда отражает качественную характеристику труда, его особенности независимо от содержания труда, определяет его отдельные черты, обусловленные общественными отношениями, формой собственности, существующей общественной организацией труда. Характер труда представляет социальную форму труда, выражает степень развитости производственных отношений, социально-экономический способ соединения работников со средствами труда, отражает социально-экономическое положение работников в общественном производстве.

Показатели характера труда: форма собственности, отношение работника к средствам производства и к труду, степень социальных различий

в труде, распределительные отношения в обществе. Именно то, что объединяет или разъединяет разные виды труда, формирует его особенности, - относится к его характеру.

По отношению к характеру труда его содержание – более частное понятие, ведь характер труда выражает классовые различия, а содержание – внутриклассовую дифференциацию.

В свою очередь под разновидностями труда понимают форму выражения характера труда. Так, различают труд свободный и подневольный; личный и общественный; индивидуальный и коллективный; содержательный, малосодержательный и бессодержательный; умственный и физический; творческий и рутинный, престижный и непрестижный; нормальной тяжести, тяжелый и особо тяжелый; нормальной напряженности, напряженный и особо напряженный и др.

Отношение к труду можно определить как характер осознанного восприятия человеком его трудовой деятельности. Оно представляет собой единство трех элементов-мотивов:

- 1) мотивационный элемент – это ориентация трудового поведения;
- 2) поведенческий элемент – это непосредственно трудовое поведение;
- 3) оценочный элемент – это оценка работником трудовой ситуации.

Отношение к труду характеризуется следующими показателями:

- объективные – ответственность, инициатива, дисциплина;
- субъективные – общая удовлетворенность работника своей трудовой ситуацией.

- Факторы отношения к труду делятся на две группы:

- прямые – условия, организация и оплата труда;
- косвенные – система школьного и семейного воспитания, агитация и пропаганда.

2. Предмет, объект, цель и задачи науки «Экономика и социология труда»

Экономика и социология труда – это наука, которая изучает экономические и социальные отношения людей в процессе организации общественного труда. Это экономические и социальные отношения,

складывающиеся в обществе, на предприятии, в учреждении, фирме, компании по поводу использования труда в рамках его конкретной организации.

Предмет экономики и социологии труда составляет изучение экономических и социальных отношений в процессе воспроизводства трудового потенциала общества, изучение вопросов общественной организации труда, структуры и механизма социально-трудовых отношений, а также социальных процессов и явлений в сфере труда.

Соответственно, **объектом экономики и социологии труда** является труд, т.е. целесообразная общественно-полезная деятельность людей по созданию потребительных стоимостей.

Цель курса состоит в исследовании научных основ, теоретических и методологических положений, практического опыта в области формирования и рационального использования трудового потенциала каждого человека и общества в целом, а также в исследовании социальных процессов и разработке рекомендаций по их регулированию и управлению, прогнозированию и планированию, по повышению производительности труда и достижение на этой основе роста заработной платы и стабилизация уровня жизни в рыночной экономике.

Задачи курса включают:

1. Изучение сущности и механизма осуществления экономических процессов в сфере труда в контексте жизнедеятельности человека и общества в целом;
2. Изучение факторов и резервов обеспечения занятости, формирования и рационального использования трудового потенциала, повышения эффективности и производительности труда;
3. Выявление взаимосвязей социально-трудовых отношений с экономическими отношениями и процессами, а также взаимосвязей рынка труда с другими рынками;
4. Исследование изменений в стоимости рабочей силы и формирования трудовых затрат на всех стадиях воспроизводственного цикла.
5. Изучение сущности и механизмов социальных процессов в сфере труда;
6. Изучение и анализ социологических факторов и резервов повышения эффективности труда;

7. Выявление взаимосвязи социальных отношений и процессов с экономическими отношениями и процессами, протекающими в обществе.

3. Содержание курса «Экономика и социология труда» и его основные разделы

«Экономика и социология труда» является комплексной дисциплиной, изучающей и экономические и социологические аспекты трудовой деятельности.

Содержание курса шире, чем его предмет. Поэтому его содержание составляют ведущие проблемы курса. Эти проблемы следующие:

- трудовые ресурсы, их формирование, распределение и использование;
- производительность труда, методы ее измерения, факторы, резервы и условия ее роста;
- заработная плата, принципы и элементы ее организации, их взаимосвязь, организация заработной платы по категориям персонала, регулирование заработной платы в рыночной экономике, ее влияние на уровень жизни;
- изучение уровня жизни населения, основные составляющие уровня жизни, его взаимосвязь со стоимостью жизни, направления повышения уровня жизни;
- мотивация трудовой деятельности работника, ее виды, структура, взаимосвязи между элементами, мотивационное ядро, пирамида А.Маслоу;
- трудовая адаптация работника, ее виды, структура, этапы, управление трудовой адаптацией, процессы индентификации и ассимиляции в трудовом коллективе;
- сплочение трудового коллектива, его уровни, виды и факторы, характеристика конфликтов, их влияние на процесс сплочения трудового коллектива;
- проведение конкретных социологических исследований в сфере труда, их цели, задачи, функции, виды и этапы, изучение основных методов получения социологической информации, квантификация, шкалирование и анализ результатов социологических исследований.

4. Место курса «Экономика и социология труда» в системе научных дисциплин и его связи с другими науками

Курс "Экономика и социология труда" связан с рядом экономических, социологических и технических дисциплин, а так же с отраслевыми экономиками (промышленности, сельского хозяйства и т.д.), с нормированием труда, регулированием экономики, экономической статистикой, трудовым правом, охраной труда и техникой безопасности и т.д.

Курс «Экономика и социология труда» связан со следующими группами наук:

1) общественные науки – экономическая теория, общая теория социологии, философия, психология, экономическая история, экономическая география, этика, эстетика, культурология;

2) экономические науки – экономика предприятия, бухгалтерский учет, финансы, налоговое дело, бизнес, регулирование экономики, политика доходов и заработной платы;

3) науки, изучающие отдельные аспекты труда – статистика труда, физиология труда, психология труда, трудовое право, эргономика, охрана труда;

4) технические науки – кибернетика, математическое моделирование и прогнозирование, теория вероятности, информатика.

ТЕМА II. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ОБЩЕСТВА, ИХ ФОРМИРОВАНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

1. Трудовые ресурсы и их состав
2. Воспроизводство трудовых ресурсов
3. Формирование трудовых ресурсов
4. Трудовой потенциал и его компоненты
5. Распределение и перераспределение трудовых ресурсов
6. Использование трудовых ресурсов

1. Трудовые ресурсы и их состав

Трудовые ресурсы общества составляют трудоспособную часть населения, обладающую необходимым физическим и интеллектуальным развитием, способностями, знаниями и навыками для работы в любой сфере приложения общественно-необходимого труда.

Население – это естественно-исторически складывающаяся и непрерывно возобновляющаяся в процессе воспроизводства жизни совокупность людей. Это элемент производительных сил и носитель производственных отношений.

Все население относительно способностей к труду можно классифицировать следующим образом:

- по возрастному признаку:

- а) моложе трудоспособного возраста,
- б) в трудоспособном возрасте,
- в) старше трудоспособного возраста;

- по признаку трудоспособности:

- а) трудоспособное,
- б) нетрудоспособное

- по признаку экономической активности:

- а) экономически активное население (занятые и безработные);
- б) экономически неактивное население (учащиеся, студенты, пенсионеры, инвалиды, лица, занятые домашним хозяйством).

Трудоспособное население – это совокупность лиц, обладающих определенными качествами и способных к участию в труде.

Экономически активное население – это часть населения, занятая общественно-полезной деятельностью и незанятая, но ищущая сферу приложения труда.

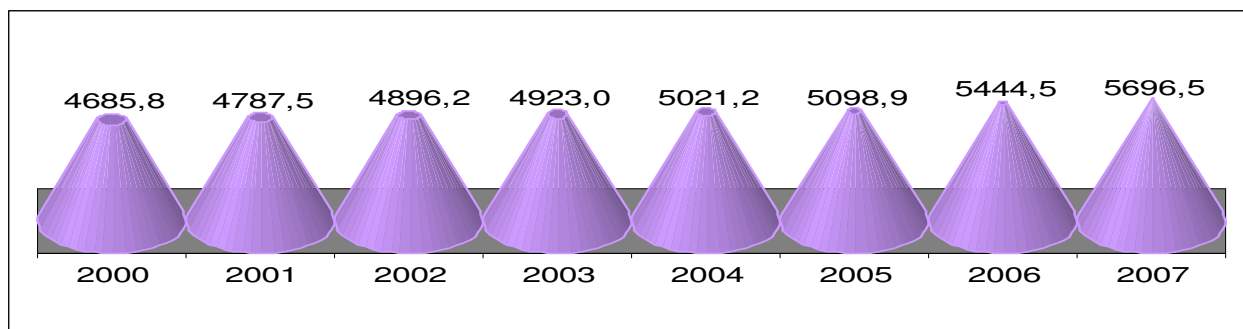
Термин «трудовые ресурсы» возник в 20-е годы XX века для выделения людских ресурсов среди других видов: природных, финансовых, материальных.

Трудовые ресурсы – это экономическая категория, выражающая формы, в которых рабочая сила и ее носители выступают в реальной деятельности, в их количественной и качественной определенности.

Трудовые ресурсы – это совокупность носителей функционирующей и потенциальной рабочей силы и тех отношений, которые возникают в процессе ее воспроизводства. Это определение содержит как количественную, так и социально-экономическую характеристику трудовых ресурсов и позволяет разграничить категории «трудовые ресурсы» и «рабочая сила» как часть и целое. Ведь в количественном выражении трудовые ресурсы – это целое, а рабочая сила составляет ту их часть, которая выступает основным, определяющим элементом всей совокупности.

Трудовые ресурсы – это количественный показатель, который выражает совокупность лиц, обладающих умственными и физическими способностями к общественно-полезному труду. Динамика численности трудовых ресурсов Азербайджана отражена в диаграмме 3.1.

Численность трудовых ресурсов Азербайджана, тыс. человек



Трудовые ресурсы – главная производительная сила общества, включающая трудоспособную часть населения страны, которая благодаря своим психофизиологическим и интеллектуальным качествам способна участвовать в общественно-полезной деятельности.

Численность трудовых ресурсов охватывает две категории лиц:

1) трудоспособное население в трудоспособном (рабочем) возрасте, которое определяется посредством вычитания из численности населения в трудоспособном возрасте неработающих инвалидов 2 и 3 групп, а также неработающих лиц, получающих пенсию на льготных условиях;

2) работающее население вне пределов трудоспособного возраста, которое определяется суммой численности работающих подростков (до 16 лет) и работающих пенсионеров.

Границы трудоспособного возраста носят подвижный характер и определяются социально-экономическими условиями и физиологическими особенностями развития человека. Максимальная возрастная граница соответствует физиологическому пределу участия старших возрастов в трудовой деятельности, предусмотренному Законом «О трудовых пенсиях». Нижняя граница определяется физиологическим развитием молодежи, ее знаниями, уровнем образования, продолжительностью обучения. Согласно действующему в Азербайджане законодательству трудоспособный возраст для женщин составляет 16-60 лет, для мужчин 16-63 года.

Таким образом, численность трудовых ресурсов определяется по формуле:

$$T_p = Ч_{тр} - Ч_{нер} + Ч_{под} + Ч_{раб.пенс}$$

Где T_p – численность трудовых ресурсов;

$Ч_{тр}$ – численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте;

$Ч_{нер.}$ – численность неработающих инвалидов 2 и 3 групп;

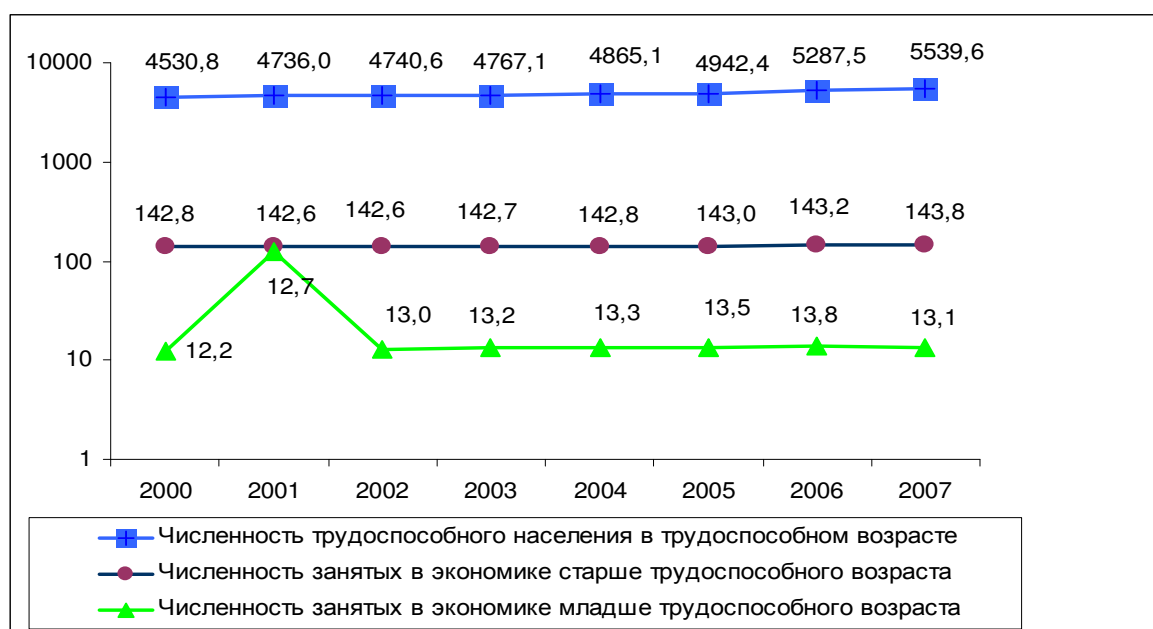
$Ч_{под.}$ – численность работающих подростков (до 16 лет);

$Ч_{раб.пенс.}$ – численность работающих пенсионеров.

В целом структура трудовых ресурсов Азербайджана представлена на графике 3.1.

График 3.1

Структура трудовых ресурсов Азербайджана, тыс. человек



Численность лиц трудоспособного возраста как части всего населения зависит от демографического фактора, т.е. от уровня рождаемости и уровня смертности в различных возрастных группах (когортах).

2. Воспроизводство трудовых ресурсов

Процесс воспроизводства трудовых ресурсов – постоянный, непрерывный и обусловлен воспроизводством населения. Особенности воспроизводства трудовых ресурсов заключаются в том, что оно охватывает процессы, протекающие не только в сфере экономики, но и политические, правовые,

моральные, этические, социальные, национально-этнические.

Воспроизводство трудовых ресурсов базируется на воспроизводстве населения, которое бывает 3 видов: простое, расширенное и суженное.

Воспроизводство трудовых ресурсов – это восстановление использованной в процессе труда умственной и физической энергии человека и возмещение выбывающих из производства лиц как по количеству, так и по качеству.

Различают простое и расширенное воспроизводство трудовых ресурсов.

Простое воспроизводство трудовых ресурсов означает, что потери трудоспособности и численности трудовых ресурсов восстанавливаются равноценно ранее функционирующему уровню.

Расширенное воспроизводство трудовых ресурсов означает, что возмещение израсходованной и выбывающей из производства рабочей силы осуществляется в больших размерах и лучшего качества, чем раньше. Это происходит вследствие ускорения НТП и экономического развития.

В экономике действуют закономерности, регулирующие воспроизводство трудовых ресурсов:

- 1) закон полного возмещения затрат труда в производстве на основе действующей в обществе организации заработной платы;
- 2) закон возвышения потребностей в труде;
- 3) закон разделения и кооперации труда.

Процесс воспроизводства трудовых ресурсов как составная часть общественного воспроизводства включает 4 фазы (этапа): формирование, распределение, перераспределение, использование.

3. Формирование трудовых ресурсов

Формирование трудовых ресурсов – это первичная фаза в их воспроизводстве, связанная с удовлетворением материальных и духовных потребностей человека путем потребления благ и услуг.

Экономическая основа формирования трудовых ресурсов – это фонд жизненных благ (средств), основным источником которого является трудовой доход работающих граждан.

Источники формирования трудовых ресурсов:

- 1) молодежь, вступающая в трудоспособный возраст;
- 2) лица, высвобожденные из домашнего и личного подсобного хозяйства;

- 3) работающие пенсионеры и инвалиды 1 и 2 групп;
- 4) демобилизованные из армии и вернувшиеся из мест заключения.

Большую роль в формировании трудовых ресурсов играет процесс профессиональной ориентации.

Родина профессиональной ориентации – США. Национальная ассоциация США дала следующее определение:

Профессиональная ориентация – это процесс, который помогает человеку выбрать для себя род занятий, подготовиться к нему, связать с ним свой жизненный путь.

Все определения по профессиональной ориентации можно сгруппировать следующим образом:

- 1) профессиональная ориентация как область теоретических исследований (США);
- 2) определения, связанные с ориентацией и рекомендациями при трудоустройстве в соответствии со способностями (Европа);
- 3) определения, относящиеся к месту профессиональной ориентации в системе образования (Япония).

Слово профессиональная ориентация в других языках связано с образованием, а назначение образования – передача культуры следующим поколениям и ее сохранение.

В целом профессиональная ориентация представляет собой комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, медико-биологических, психологических, педагогических и других мероприятий, направленных на вовлечение людей в трудовую деятельность и выявление способностей, интересов, пригодности и иных факторов, влияющих на выбор профессии.

Экономический аспект профессиональной ориентации состоит в обеспечении соответствия профессионально-квалификационной структуры работников, вовлекаемых в общественное производство, потребностям общества.

Социальный аспект профессиональной ориентации состоит в формировании у работника уважения к труду, осознании его общественной значимости, желании и готовности трудиться.

4. Трудовой потенциал и его компоненты

В экономической литературе понятие «трудовой потенциал» появилось давно и получило достаточно широкое распространение. Однако имеются неоднозначные подходы к его трактовке.

Трудовой потенциал – это совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность. Это сложная социально-экономическая категория, выражает отношения по поводу развития, накопления личностью трудовых свойств и приведения их в функционирующее состояние. Это интегральная форма, количественно и качественно характеризующая способность человека, общества в динамике обеспечить человеческий фактор производства в соответствии с требованиями его развития.

Количественная сторона трудового потенциала определяется демографическими факторами (естественным приростом, состоянием здоровья, подвижностью и т.д.), потребностью общественного производства в рабочей силе и, соответственно, удовлетворением потребности трудоспособного населения в труде.

Качественная определенность трудового потенциала формируется под воздействием потребностей производства, спроса на рабочую силу, развития системы образования. Хотя в настоящее время нет единого понимания качественной составляющей трудового потенциала, тем не менее, мерой качества может служить степень сбалансированности профессионально-квалификационных характеристик совокупного работника и требований динамичного развития общества.

Количественная определенность характеризуется следующими показателями:

- 1) численность трудоспособного населения;
- 2) длительность трудоспособного периода в жизни человека;
- 3) фонд рабочего времени;
- 4) половозрастной состав населения;
- 5) соотношение занятых и незанятых.

Количественная характеристика трудового потенциала определяется по формуле:

$$ТП = Ч_{cp} \times T_{p.вр}$$

где ТП – трудовой потенциал,

$Ч_{\text{ср}}$ – среднегодовая численность работников,

$T_{\text{р.вр}}$ – средняя продолжительность рабочего времени.

Качественная определенность складывается из следующих характеристик:

- 1) естественно-биологическая характеристика – пол, возраст;
- 2) идейно-нравственная характеристика – интеллект, творческая продуктивность, социальные нормы, ценности, социально-психологическое состояние;
- 3) социально-потребностная характеристика – потребность в труде, знаниях, рабочих местах, организации труда, заработной плате, социальной инфраструктуре, информации и идеологии;
- 4) образовательно-квалификационная характеристика – образование, квалификация, мобильность, способность к творчеству.

Основные компоненты (составляющие) трудового потенциала:

- 1) психофизиологический – качества, связанные со способностью и склонностью человека к труду, здоровье, выносливость, нервный тип;
- 2) профессионально-квалификационный – объем общих и специальных знаний, трудовых навыков человека, обуславливающих его способность к труду определенного качества. Эти два составляющие образуют рабочую силу, т.е. совокупность свойств человека, обеспечивающих его способность к труду;
- 3) личностный потенциал – уровень сознания, ответственности, социальной зрелости и интересов.

Носитель трудового потенциала – работник – субъект труда. А рабочая сила включает первые два компонента трудового потенциала: психофизиологический и профессионально-квалификационный. Трудовой потенциал формируется всеми сферами жизни – социальной, политической, духовной.

Трудовой потенциал отдельного человека – это часть его индивидуального человеческого потенциала, более широкого и всестороннего понятия.

Человеческий потенциал – это совокупность физиологических, интеллектуальных, психологических возможностей человека, которые он может реализовать в процессе жизнедеятельности. А трудовой потенциал реализуется лишь в трудовой деятельности (по найму, на принципах

самозанятости, в домашнем хозяйстве).

5. Распределение и перераспределение трудовых ресурсов

Распределение трудовых ресурсов – это социально-экономический процесс движения рабочей силы в целях ее первичного распределения по видам работ. На фазе распределения трудовых ресурсов протекают процессы размещения совокупной рабочей силы по сферам приложения труда, видам занятости, отраслям и регионам в соответствии со спросом и предложением рабочей силы на региональных и внутренних рынках труда.

Распределение трудовых ресурсов протекает в двоякой форме:

- на организованной основе при непосредственном участии государства;
- в индивидуальной форме под воздействием рыночных регуляторов.

Перераспределение трудовых ресурсов – это объективный социально-экономический процесс перегруппировки общественного труда в результате развития производительных сил общества и совершенствования производственных отношений. Этот процесс характеризуется перемещением работников из одних сфер приложения труда в другие под влиянием причин объективного и субъективного характера. По отношению к личному фактору производства перераспределение – это способ реализации мобильности трудовых ресурсов.

Перемещение работников между сферами занятости опосредует изменение их социально-производственных и трудовых функций. Изменение социального положения работников в результате их перераспределения реализует их социальную мобильность.

Перераспределение трудовых ресурсов выполняет следующие функции:

- 1) экономическая функция обеспечивает перегруппировку совокупной рабочей силы относительно системы рабочих мест в общественном производстве и трудовых ресурсов относительно сфер занятости;
- 2) социальная функция обеспечивает более полное удовлетворение определенных потребностей работников благодаря изменениям условий их труда и жизни, достижению соответствия рабочего места их интересам.

Отсюда перераспределение трудовых ресурсов – это этап движения трудовых ресурсов в общественном производстве, отражающий взаимосвязи социально-экономического и демографического развития. Это сложный процесс, состоящий из нескольких взаимосвязанных стадий:

- 1) высвобождение;
- 2) собственно перераспределение;
- 3) переподготовка;
- 4) трудоустройство.

Механизм перераспределения трудовых ресурсов – это совокупность экономических, социальных и правовых рычагов и системы организационных структур, используемых государством с целью наиболее быстрого и эффективного соединения личного и вещественного факторов воспроизводства для достижения максимальной производительности труда. Он обеспечивает занятость в общественном производстве и рациональное использование трудовых ресурсов. Механизм перераспределения должен быть динамичным, гибким, эластичным.

Одна из форм индивидуального перераспределения трудовых ресурсов – это текучесть кадров.

Текучесть кадров – это объективный социально-экономический процесс перемещения трудовых ресурсов, происходящий под влиянием субъективных причин

Текучесть кадров противоречит социально-экономическим интересам общества и отдельных коллективов, но она придает необходимую гибкость механизму перегруппировки затрат общественного труда, дополняет форму организации повторного размещения работников в общественном производстве. Потенциальная текучесть означает, что замысел о перемещении места работы еще не реализовался, а проявляется в снижении производственной и общественной активности, осложнениях при работе с аппаратурой, общении с людьми.

Причины текучести кадров, обусловленные недостатками в профессиональной ориентации, делятся на 3 группы:

- 1) связанные с состоянием, качеством и степенью усвоения молодежью профессиональной информации;
- 2) происходящие под влиянием профессиональной консультации и профессионального отбора;

3) происходящие на заключительном этапе профессиональной адаптации.

Эффективность перераспределения трудовых ресурсов зависит от степени соответствия применяемых форм и методов его организации социально-экономическому содержанию данного процесса и конкретным условиям хозяйствования (уровню развития технической базы производства, занятости, демографической ситуации и т.д.).

6. Использование трудовых ресурсов

Использование трудовых ресурсов – это решающая, ведущая фаза в их воспроизводстве. Ведущее значение этой фазы связано с тем, что:

- 1) это самый продолжительный период в жизнедеятельности человека;
- 2) здесь реализуются полученные на фазе формирования знания и навыки;
- 3) происходит совершенствование самих трудовых ресурсов, накопление опыта, повышение образования и квалификации.

На фазе использования трудовых ресурсов протекают процессы:

- 1) обеспечение занятости трудоспособного населения;
- 2) осуществление трудовой деятельности;
- 3) внедрение НТП в производство, аттестация и рационализация рабочих мест;
- 4) повышение производительности труда, оптимизация соотношения между производительностью труда и средней заработной платой.

Процесс использования трудовых ресурсов испытывает на себе действие 2 групп факторов:

- 1) вещественные (объективные) – формы и методы организации труда и производства;
- 2) личные (субъективные) – профессиональные навыки и знания работников, их квалификация, трудовая активность, ценностные ориентации.

Показатели использования трудовых ресурсов в обществе:

- уровень занятости;
- распределение работников по отраслям и сферам экономики;
- эффективность использования кадров на производстве.

ТЕМА III. РЫНОК ТРУДА И ЕГО РЕГУЛИРОВАНИЕ

1. Рынок труда и его виды
2. Структура и основные функции рынка труда
3. Сегментация рынка труда
4. Регулирование рынка труда
5. Занятость, ее сущность и виды
6. Безработица, ее сущность и виды

1. Рынка труда и его виды

Рынок труда выступает фундаментом рыночных отношений. Без него невозможно создать нормально функционирующее рыночное хозяйство, так как в целом управление экономикой предполагает, прежде всего, управление трудовой деятельностью людей в рамках всего общества.

Рынок труда – это функционирующий в рамках определенного экономического пространства механизм взаимодействия между работодателями и наемными работниками, выражающий экономические и правовые отношения между ними.

Рынок труда можно определить как место или сферу, где работодатели и работники договариваются об условиях найма, заработной плате, социальных выплатах и льготах, условиях труда и т.п. Рынок труда в узком смысле – это сфера обращения рабочей силы, рассматриваемая как совокупность форм ее движения и фаза обмена в воспроизводственном процессе, представляющая собой множество актов купли-продажи способности работника к труду.

Это одна из сторон двойственной природы рынка труда. Другая, более широкая трактовка заключается в том, что рынок труда есть система трудовых отношений, отражающих уровень социального развития и достигнутый на данный период баланс интересов между участвующими на рынке труда субъектами: работодателями, работниками, государством, профсоюзами и посредниками.

На рынке труда получает оценку стоимость рабочей силы, определяются условия ее найма, в том числе величина заработной платы, условия труда,

возможности получения образования, профессионального роста, гарантии занятости.

Рынок труда – сложное социально-экономическое явление, где ежедневно встречаются и взаимодействуют между собой десятки тысяч работников и работодателей. Решения, принимаемые ими, зависят от многих объективных и субъективных факторов.

Рынок труда охватывает все экономические и социальные отношения по поводу реализации способности человека к труду. С этих позиций все занятые общественно-полезным трудом вовлечены в систему рыночных отношений, они – участники рынка труда независимо от форм собственности. Если работник занят на частном предприятии, то его рабочая сила выступает как товар. На предприятиях социализированных форм собственности (государственных, акционерных, кооперативных, арендных) рабочая сила, не будучи товаром по содержанию, предстает таковым по форме.

2. Структура и основные функции рынка труда

Рынок труда как составная часть рыночной экономики является сложным комплексным механизмом. Все многообразие рынков труда можно свести к 2 основным видам: внешний и внутренний.

Внешний рынок труда – экономический (экзогенные параметры), а внутренний – это административный (правила и процедуры).

Внутренний рынок труда – это система отношений, связанная с долгосрочными трудовыми контрактами.

На рынке труда сталкиваются интересы наемных работников и работодателей, представленных государственными, муниципальными, общественными и частными организациями и физическими лицами. Отношения, складывающиеся на рынке труда, имеют важный социально-экономический характер, так как они затрагивают насущные потребности большинства населения страны. Через механизм рынка труда осуществляется занятость населения и определяется уровень оплаты труда.

Основные элементы рынка труда:

- 1) спрос на рабочую силу;
- 2) предложение рабочей силы;
- 3) цена рабочей силы (зарплата);

4) конкуренция;

5) инфраструктура.

Структура рынка труда включает следующие компоненты:

- субъекты рынка труда;

- экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами;

- рыночный механизм (спрос и предложение рабочей силы, цена труда, конкуренция);

- безработица и социальные выплаты, связанные с ней;

- рыночная инфраструктура.

В качестве субъектов на рынке труда выступают наемные работники и их объединения, работодатели и их союзы, государство и его органы (рис. 1).

Работодатель – это человек, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или многих лиц. Работодатели как субъекты формируют спрос на рынке труда, исходя из потребности в рабочей силе.

Наемный работник – это гражданин, заключивший трудовой договор с работодателем, руководителем предприятия или отдельным лицом. Наемные работники как субъекты определяют предложение на рынке труда, исходя из количества населения, способного к трудовой деятельности.

Посреднические организации как субъекты включают институты посредничества, в качестве которых выступают государственные и частные органы служб занятости, бирж труда, частных фирм и пр.

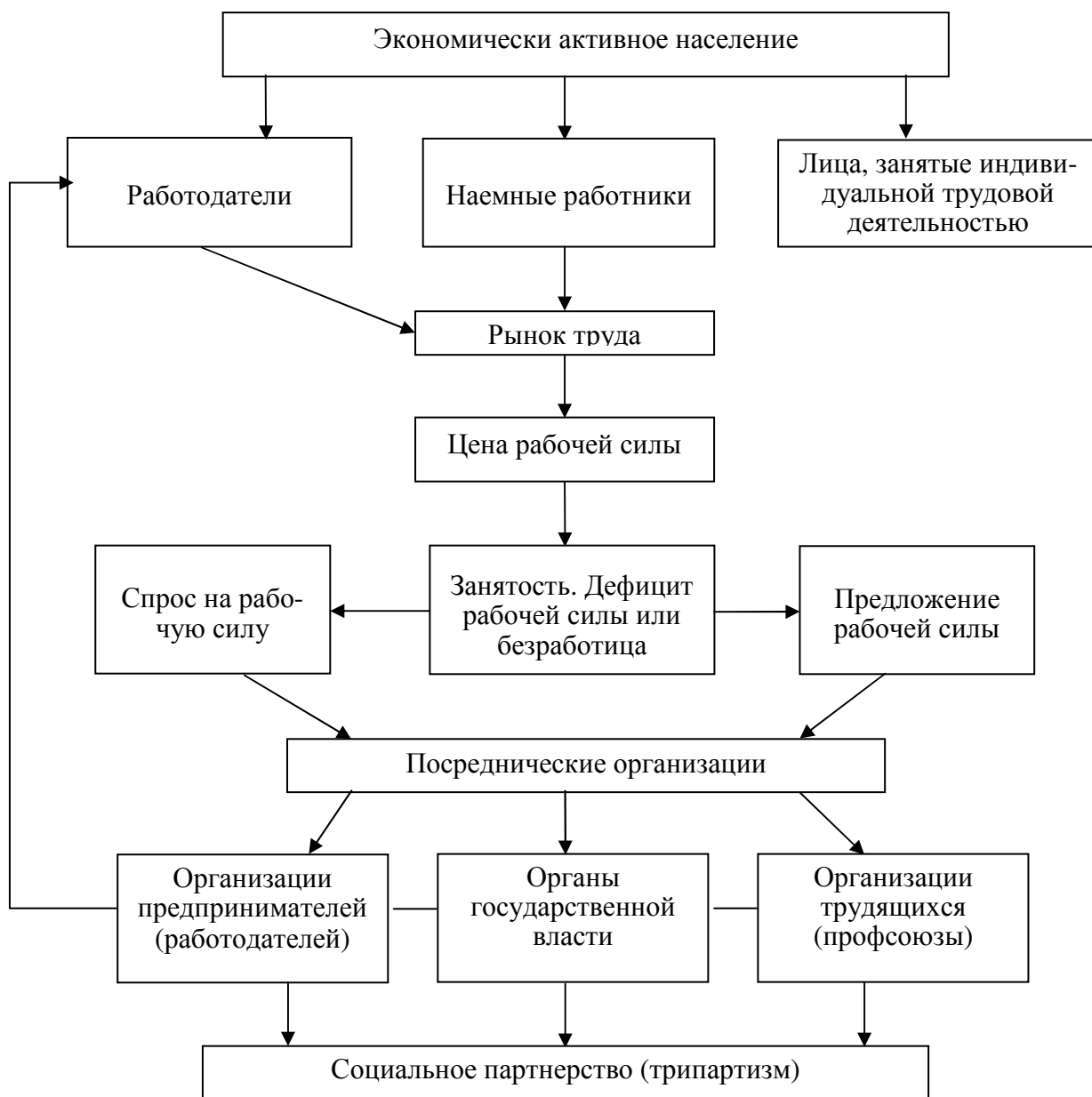


Рис. 1. Участники взаимодействия на рынке труда

Государство как субъект рыночных отношений выполняет следующие функции:

- 1) социально-экономическая – обеспечение занятости путем стимулирования создания рабочих мест во всех секторах экономики;
- 2) законодательная – разработка основных юридических норм и правил;
- 3) регулирующая – участие в экономической деятельности путем использования методов прямого и косвенного воздействия;
- 4) защитная – защита прав всех субъектов рынка труда;

5) ролевая – работодатель на государственных предприятиях.

Механизм рынка труда – это взаимодействие и согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, желающего работать по найму на основе информации, получаемой в виде изменений цены труда.

Рыночный механизм продажи рабочей силы включает 4 элемента (это рыночная модель зарплаты):

- 1) договора и соглашения о зарплате;
- 2) система минимальных социальных гарантий;
- 3) налоги как рыночный регулятор доходов;
- 4) информация об уровне и динамике зарплаты.

На рынке труда определяется коэффициент напряженности как отношение числа лиц, не занятых трудовой деятельностью, к числу вакансий и свободных рабочих мест.

Инфраструктура рынка труда – это совокупность институтов содействия занятости, профориентации, профессиональной подготовки и переподготовки. Основным элементом инфраструктуры – государственная служба занятости, включающая в себя органы 3 уровней управления: общереспубликанский, региональный и местный.

Спрос на рабочую силу на рынке труда составляет потребность работодателей в необходимых для производства товаров и услуг работниках в соответствии с потребностью экономики.

Спрос на труд на конкретном рынке труда означает количество труда, которое может быть куплено по определенной цене за определенное время. Величина спроса на труд определяется совокупностью вакантных рабочих мест на действующих и вновь вводимых предприятиях и количеством рабочих мест, занятых работниками, не удовлетворяющими работодателя и ищущего им замену.

Спрос на рынке труда подразделяется на общий спрос и эффективный спрос. Общий спрос определяется как сумма численности занятых лиц и имеющихся вакансий. Эффективный спрос рассчитывается как разность между общим спросом и величиной излишней численности. Излишняя численность характеризует наличие во всех сферах производства работников, излишних с точки зрения экономической целесообразности.

Предложение труда означает количество труда, которое может быть

предложено к продаже на рынке труда по определенной цене в течение определенного периода времени. Предложение рабочей силы составляет готовое к занятию оплачиваемой трудовой деятельностью безработное население, которое состоит из следующих категорий:

- 1) лица, не занятые трудовой деятельностью и ищущие работу;
- 2) лица, имеющие намерение сменить место работы;
- 3) лица, желающие трудиться в свободное от работы или учебы время.

Предложение рабочей силы характеризуется численностью и составом по полу, возрасту, образованию, профессии, квалификации; формируется под влиянием факторов жизнедеятельности человека, удовлетворения его потребностей и интересов, выбор способа их реализации. Предложение на рынке труда составляют следующие группы трудоспособных людей:

- 1) безработные, зарегистрированные в службе занятости;
- 2) лица, самостоятельно ищущие работу из числа впервые вступающих в трудовую деятельность;
- 3) лица, ищущие занятие после перерыва в работе;
- 4) наемные работники, которые по каким либо причинам ищут новое место приложения своего труда;
- 5) занятые, но находящиеся под риском потерять работу и поэтому ищущие другое место работы.

Спрос и предложение в своем единстве определяют **емкость рынка труда**, которая обуславливается, с одной стороны, количеством вакансий, а с другой, количеством лиц, занятых поиском работы.

Взаимодействие спроса и предложения на рынке труда зависят от экономической конъюнктуры, НТП (факторы спроса), демографических и миграционных процессов (факторы предложения).

Соотношение между спросом и предложением определяет конъюнктуру рынка труда.

Конъюнктура рынка труда – это соотношение спроса и предложения в разрезе всех составляющих структуры рынка труда. В зависимости от соотношения между спросом и предложением выделяются следующие типы конъюнктуры рынка труда:

- 1) **трудодефицитная**, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда определенного качества (дефицит работников);
- 2) **трудоизбыточная**, когда на рынке труда имеется большое число

безработных и, соответственно, избыток предложения труда определенного качества (безработица);

3) равновесная, когда спрос на труд по количеству и качеству соответствует его предложению.

3. Сегментация рынка труда

Современный рынок труда выделяется своей ярко выраженной сегментацией.

Сегментация рынка труда – это разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, лимитирующие движение работников своими границами по отдельным объединяющим их признакам.

Сегментация на рынке труда осуществляется по следующим причинам:

1. Неодинаковый уровень внедрения достижений НТП в различных отраслях и видах деятельности;

2. Циклическое развитие производства;

3. Наличие дискриминации по отношению к различным социально-профессиональным категориям работников в процессе их найма или освобождения от работы;

4. Отсутствие параллельности в структурных изменениях по экономике в целом и роста квалификационного уровня рабочей силы;

5. Сохранение значительного количества безработных в экономике.

Сегменты рынка труда в общем виде можно представить следующим образом:

1) рынок первичных рабочих мест (высоко- и средне-квалифицированные);

2) рынок вторичных рабочих мест (неквалифицированные) (см. таблица 1).

Характеристика сегментов рынка труда

Первичный рынок труда	Вторичный рынок труда
- стабильная занятость,	- нестабильная занятость,
- высокий уровень заработной платы,	- низкий уровень заработной платы,
- хорошие условия труда,	- неблагоприятные условия труда,
- творческий характер труда,	- нетворческий характер труда,
- возможности продвижения,	- слабые шансы на продвижение,
- использование прогрессивных технологий,	- недостаточное использование прогрессивных технологий,
- соблюдение трудовых правил,	- своеволие начальства,
- премии, доплаты, участие в прибылях,	- ведущая роль заработной платы,
- удобный режим работы,	- жесткий режим работы,
- льготы и пособия,	- низкая социальная защищенность,
- 100%-ная оплата больничных листов и отпусков,	- в редких случаях оплата больничных листов и отпусков,
- гарантированное пенсионное обеспечение,	- отсутствует гарантированное пенсионное обеспечение,
- обучение и переквалификация за счет предприятия	- подготовка на рабочем месте

4. Регулирование рынка труда

Политика регулирования рынка труда вытекает из кейнсианской концепции государственного регулирования и показала свою устойчивость в 50-60-е годы в период стабильного экономического роста.

Кейнсианская теория регулирования рынка труда в целях борьбы с безработицей предписывает расширение совокупного спроса на основе соответствующей фискальной политики. В этой связи следует сказать, что, во-первых, спрос, как правило, не самая острая проблема в странах с рыночной экономикой, в т.ч. и в Азербайджане. Проблемы в этих странах возникают главным образом на стороне предложения. Это нехватка капитала, предпринимателей, высококвалифицированных инженеров и менеджеров. Не хватает иностранной валюты, сырья, плохо развиты средства связи и транспорт, водопровод и канализация и т.п. Во-вторых, как известно, одним из главных факторов спроса на ресурсы труда является уровень цен этих ресурсов. Однако практика показывает, что низкий уровень цен данных ресурсов не приводит к росту спроса на них. В-третьих, при наличии высокой безработицы, вызванной циклическим кризисом, увеличение спроса

может привести к увеличению занятости, однако в трансформационный период это в большей своей части не наблюдается и т.д. Поэтому кейнсианская концепция регулирования рынка труда не в полной мере учитывает особенности переходного периода.

Поэтому стала преобладать политика гибкого рынка труда: расширение предложения рабочей силы путем стимулирования всех форм её подвижности и методов профессиональной подготовки, наблюдается переход к неполной занятости.

Последствия политики гибкого рынка труда:

1. сегментация трудовых коллективов на технологической основе (элитные работники, средние и работники без гарантий);
2. уменьшение числа трудящихся с правом на социальную помощь;
3. увеличение числа мелких хозяев, несущих риск от хозяйственной деятельности;
4. расширение временной занятости;
5. ухудшение охраны труда;
6. рост долговременной безработицы (более 1-го года);
7. ослабление роли государства и профсоюзов в защите прав и интересов труда.

Все это свидетельствует об отсутствии регулирования рынка труда. Между тем, важной основой регулирования рынка труда является зависимость между безработицей и инфляцией: речь идет о кривой Филлипса, отражающей зависимость между этими двумя величинами. Необходимо отметить, что открытие Филлипса предлагало современному обществу дилемму: либо оно получит высокую инфляцию, либо – высокую безработицу. Следовательно, любое правительство оказывается перед нерешаемой в принципе проблемой одновременного овладения и безработицей и инфляцией.

К тому же переход (“переливание”) безработицы в инфляцию крайне опасен для экономики из-за непредсказуемости последствий. Именно поэтому правительства многих стран не ищут компромиссов между инфляцией и безработицей. Они приемлют лишь теорию естественного уровня безработицы, не связывая ее с инфляцией.

Поэтому проблемы рынка труда – это проблемы борьбы с

отклонениями уровня безработицы от ее естественной нормы.

В государственном регулировании рынка труда важным является воздействие на рабочую силу и цена рабочей силы – заработная плата. Для предотвращения негативных явлений в сфере труда, смягчения напряженности на рынке рабочей силы требуется принятие широкого спектра мер по его регулированию.

В настоящее время можно сказать, что недостаточная комплексность, системность в распределении и перераспределении рабочей силы препятствуют проведению успешной стратегии развития народного хозяйства и потребности в кадрах. Недостаточно развита система планирования и прогнозирования, высвобождения работников с учетом научно-технического прогресса. Поэтому это порождает негативные последствия не только экономического, но и социального, нравственного и психологического характера в общественной жизни. К сожалению, концепция по управлению рациональной и эффективной занятостью трудоспособного населения почти не увязывается с требованиями законов производительности труда. Также недостаточное внимание обращается на социальное перемещение трудоспособного населения. Все эти и другие обстоятельства значительно ослабляют управляемость трудовых ресурсов и порождают необоснованность, диспропорции между спросом и предложением рабочей силы.

Поэтому на Западе разработана система мер регулирования рынка труда. Это регулирование характеризуется существованием двух типов политики на рынке труда: активной и пассивной.

Пассивная политика предполагает ответственность государства за положение наемных работников и работодателей на рынке труда. Пассивная политика включает следующие меры: регистрация лиц, ищущих работу, определение размера пособия по безработице, организация системы предоставления пособия по безработице, осуществление неденежных форм поддержки безработных и членов их семей. Эти меры являются неотъемлемой частью социальной политики государства в рыночной экономике. Наряду с этим, основные усилия государства концентрируются на проведении активной политики на рынке труда.

Основу активной политики государства на рынке труда составляют:

а) создание условий, препятствующих негативным социальным явлениям;

б) инвестирование в человеческий капитал.

Активная политика на рынке труда – это комплекс мер, нацеленных на содействие скорейшему возвращению безработных к активному труду (таблица 2).

Таблица 2

Цели и направления политики регулирования рынка труда

Совокупность экономических, административных, организационных, законодательных и иных мер воздействия на рынок труда	
Цели	Направления
Наиболее быстрое вовлечение безработных в трудовую жизнь	Развитие гибкого рынка труда, его правовое обеспечение
Предоставление работы каждому ищущему	Социальная поддержка
Стимулирование структурной перестройки и ускорение процесса перераспределения высвобожденных работников	Преодоление дефицита рабочих мест путем проведения сбалансированной инвестиционной и налоговой политики
	Трудоустройство, подготовка и переподготовка кадров

Активная политика на рынке труда включает следующие меры:

- помощь при трудоустройстве;
- содействие в профессиональной подготовке;
- развитие самозанятости;
- профессиональное консультирование.

Совместно с государственными органами повышается роль неправительственных организаций, представляющих интересы различных групп населения (работодателей, женщин, молодежи, инвалидов и т.д.), в содействии занятости, снижении безработицы и стабилизации трудовой среды.

Государством в свою очередь активно привлекаются неправительственные организации, в том числе на договорных условиях, к решению специальных проблем (содействие трудоустройству отдельных групп населения, проведение общественных работ, работа с подростками и молодежью и т.д.).

Совместная практическая деятельность государства, работодателей и наемных работников в области обеспечения занятости и развития рынка труда получила название социального партнерства.

Социальное партнерство – это такой характер и система отношений между работодателями и наемными работниками, при которых обеспечивается согласование действий в области реализации их важнейших

социально-экономических интересов.

5. Занятость, ее виды и сущность

Занятость – это общественные отношения между людьми по поводу включения работника в конкретную кооперацию труда на определённом рабочем месте. Это один из видов экономических отношений в сфере общественного производства по поводу замещения свободных рабочих мест.

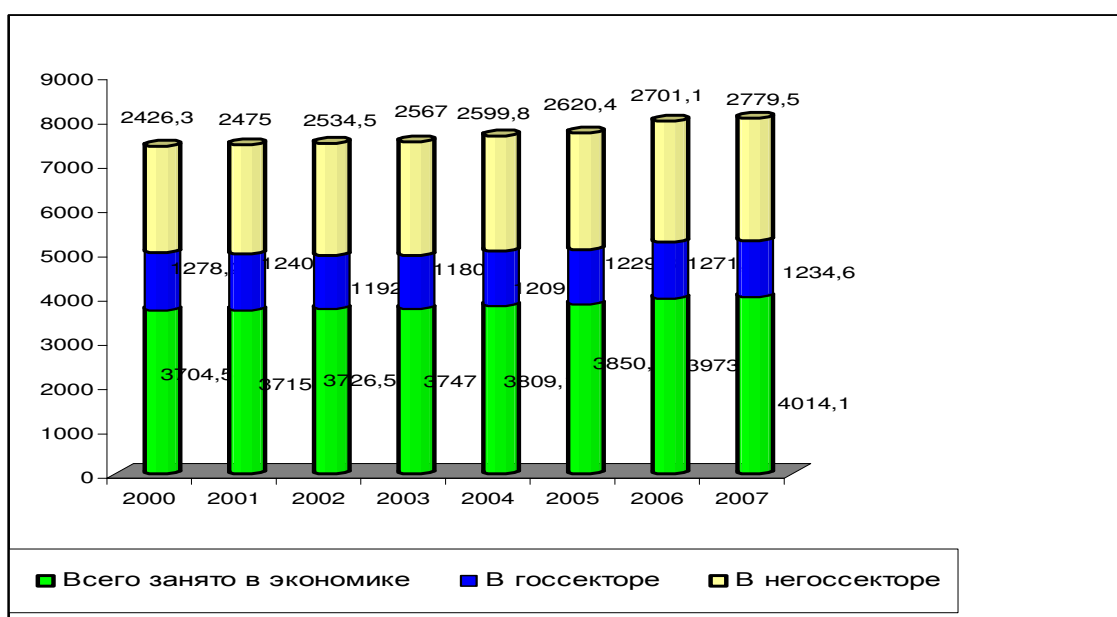
Это совокупность экономических отношений, связанных с обеспечением рабочими местами и участием в труде.

Отношения занятости вторичны, определяются отношениями собственности.

Динамика занятости в Азербайджане представлена на графике 1.

График 1

Динамика занятых по секторам экономики Азербайджана (тыс. человек)



Принципы государственной политики в области занятости:

1. содействие свободно избранной продуктивности занятости, чтобы труд каждого человека был экономически свободен, максимально продуктивен для общества;
2. единство ответственности государства, работодателя и работника;
3. гибкая система занятости: оплата труда по конечным результатам, мобильность рабочей силы, гибкий режим работы;

4. формирование мотивации высокопроизводительного труда как важнейшего условия продуктивности занятости.

По степени соответствия потребностям экономики и человека выделяют следующие категории занятости в обществе:

- **полная занятость** – качественное и количественное соответствие рабочих мест и работников, т.е. наличие сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы, отсутствие циклической безработицы. Полная занятость определяется как отношение числа занятых в общественном производстве к общей численности экономически активного населения;

- **продуктивная занятость** – это занятость тех, чей продукт труда принимается и оплачивается обществом, т.е. обеспечивает определенный уровень и качество жизни населения. Продуктивная занятость определяется отношением числа занятых в материальном производстве к общей численности трудовых ресурсов;

- **рациональная занятость** – обоснована с позиций воспроизводства рабочей силы, характеризуется соответствием между потребностью населения в рабочих местах и их наличием, эффективным использованием труда, согласованностью с демографическим развитием. Рациональная занятость определяется отношением продуктивной занятости к полной занятости;

- **эффективная занятость** – характеризует использование занятой рабочей силы без потерь с максимальным результатом.

По степени охвата трудоспособного населения занятость подразделяется на два вида:

- **полная занятость** – характеризует предоставление всему трудоспособному населению реальной возможности заниматься общественно-полезным трудом;

- **неполная (частичная) занятость** – становится возможной в результате кризисного сокращения рабочего времени.

Структура занятости характеризуется как распределение экономически активного населения по сферам и отраслям экономики.

Существуют различные формы занятости, т. е. организационно-правовые способы, условия трудоустройства:

1) по способу участия в общественно-полезном труде занятость населения можно подразделить на занятость по найму и самостоятельную

занятость;

2) по режиму рабочего времени выделяются:

- занятость с режимом рабочего времени в соответствии с Трудовым Кодексом, когда количество рабочего времени на 1 трудящегося строго соответствует законодательно установленному

- неполная (частичная) занятость с режимом неполного рабочего времени (женщины, имеющие малолетних детей, инвалиды, учащиеся);

3) по регулярности трудовой деятельности занятость подразделяется на постоянную, временную, сезонную, случайную;

4) по легитимности трудоустройства занятость подразделяется на формальную и неформальную;

5) по условиям организации трудовых процессов занятость подразделяется на стандартную и нестандартную (гибкую), которая в свою очередь включает совместительство, надомный труд, временную занятость.

Определение полной занятости как отсутствие вынужденной безработицы или наличие рабочих мест для всех, активно ищущих работу, сохраняет свою силу. Иными словами, с точки зрения общего уровня занятости или её качественного аспекта данное определение не меняется. Однако количественный критерий наличия достаточного числа рабочих мест для всех ищущих работу, далеко не достаточен, если некоторые из этих рабочих мест имеют неприемлемое качество, связаны с нарушением прав человека (вредные, опасные для здоровья условия труда, принудительный труд, эксплуататорские условия). Поэтому в конвенции МОТ 122 речь идет не просто о «полной занятости, а о полной, продуктивной, свободно избранной занятости».

В рыночной экономике существует такое явление, как неучтенная занятость.

4. Неучтенная занятость – это сфера неофициально оплачиваемого независимого труда, является нелегальной с целью сокрытия от налогообложения. Это в основном производство товаров и услуг за плату, не фиксируемое в официальной статистической отчетности. Сюда входят легально разрешенные виды экономической деятельности, в рамках которых осуществляется не учитываемое официальной статистикой производство товаров и услуг.

Уровень занятости – один из основных социально-экономических

показателей развития общества, определяется по формуле:

$$Y_3 = \frac{Ч_3}{Ч_{гр.р.с.}} \times 100, \quad a \quad Ч_{гр.р.с.} = Ч_3 + Ч_6$$

где Y_3 - уровень занятости;

$Ч_3$ - численность занятых;

$Ч_{гр.р.с.}$ - численность гражданской рабочей силы;

$Ч_6$ - численность безработных.

Основные показатели занятости населения представлены на графике 4.2.

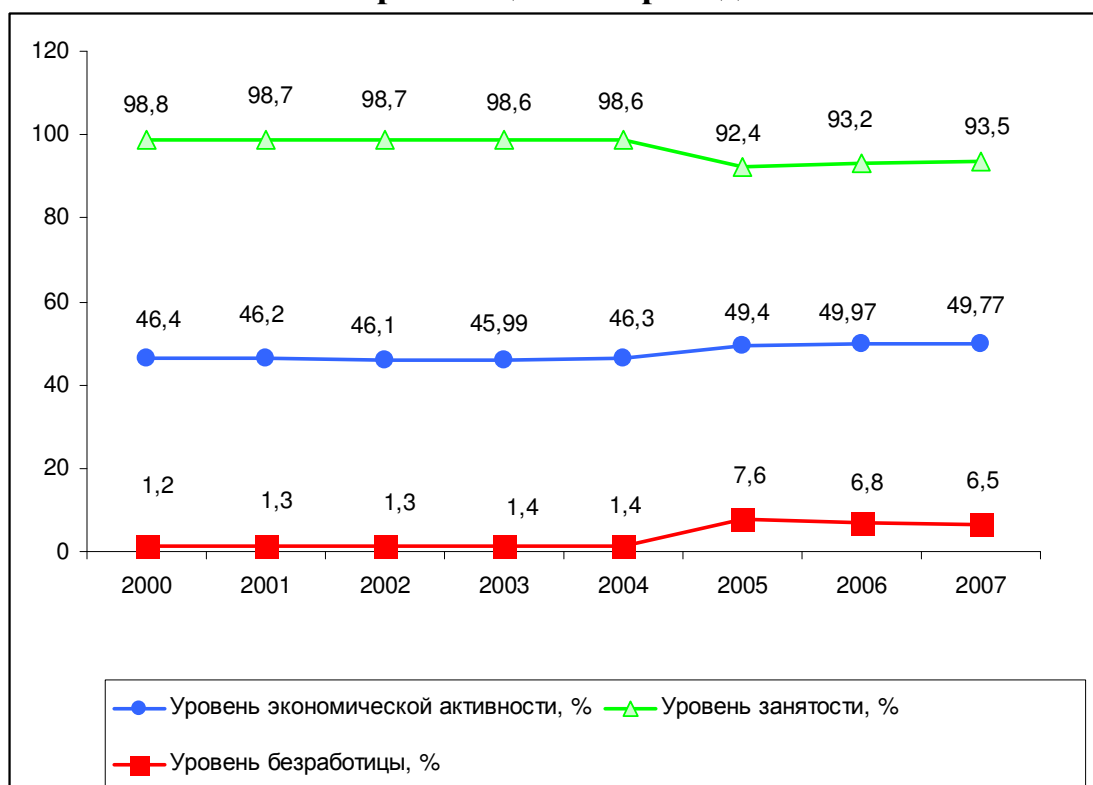
Следует отметить, что лица, не входящие в состав рабочей силы, - это те, кто не отвечает требованию активного поиска работы, у них отсутствует ориентация поиска.

Мотивация занятости в первую очередь связана с экономической обусловленностью потребности в труде, необходимостью содержания себя самого и нетрудоспособных членов семьи, обеспечения достаточного уровня существования и после выхода на пенсию, стремления к экономической независимости. Мотивация занятости различается по половозрастным, квалификационным, социально-демографическим группам населения.

Таким образом, по степени готовности к трудовому участию в рыночных условиях и мотивации занятости трудоспособное население можно условно разделить на 3 основные группы:

- 1) предприниматели и менеджеры, формирующие спрос на рабочую силу (актив рынка);
- 2) работники, ориентированные на работу по найму и формирующие предложение рабочей силы (массив рынка, его емкость);
- 3) лица с низким уровнем квалификации и слабой готовностью к конкуренции в выборе рабочих мест (балласт рынка).

Динамика уровней экономической активности, занятости и безработицы в Азербайджане



6. Безработица, ее сущность и виды

Безработица – это социально-экономическое явление, при котором часть экономически активного населения не может приложить свою рабочую силу по независящим от них причинам.

Безработные – это трудоспособные лица, которые по независящим от них причинам не имеют работы и зарплаты, ищут работу, способны и готовы трудиться, но не получили подходящей работы. Это люди, не нашедшие работу в течение определенного периода времени на конкретной территории и по конкретной профессии.

В рыночной экономике, где существует значительная скрытая безработица, государство осуществляет эффективную работу по развитию рыночных механизмов. Скрытая безработица становится открытой и выступает в структурной, технологической или иной форме. А государство может в полную силу использовать имеющиеся в его распоряжении средства борьбы

с вынужденной безработицей.

Причины безработицы сложны и неоднородны. В качестве основных причин ученые выделяют следующие:

- спад производства;
- потеря значительной части внутреннего и внешнего рынка (особенно в странах СНГ), активное вытеснение отечественных товаропроизводителей более адаптированными к жестким условиям рынка зарубежными конкурентами;
- круг ищущих работу ежегодно пополняется выпускниками высших и средних учебных заведений и средних школ;
- имеется небольшой, но растущий слой не желающих работать.

Виды безработицы:

- **добровольная** возникает из-за того, что работника не устраивает зарплата, характер и условия труда;
- **вынужденная** происходит из-за разрыва между спросом и предложением труда.

Формы безработицы:

1) **фрикционная** неустранима, имеет добровольный и краткосрочный характер, связана с поиском и ожиданием работы. Она существует потому, что рынок труда функционирует неповоротливо, не приводя в соответствие количество работников и число рабочих мест. Она считается неизбежной и даже желательной, так как многие лица переходят с низкооплачиваемой на высокооплачиваемую и более продуктивную работу, а это означает более высокие доходы и рациональное распределение рабочей силы и, как следствие, больший реальный объем национального дохода;

2) **структурная** (в значении составная) возникает из-за несоответствия структуры рабочей силы структуре рабочих мест и имеет долговременный характер. Она означает изменения в потребительском спросе и в технологии, которые в свою очередь изменяют структуру общего спроса на рабочую силу;

3) **циклическая** вызвана экономическим спадом, который характеризуется недостаточностью общих расходов. Уменьшение спроса на товары и услуги ведет к сокращению занятости, поэтому циклическая безработица является следствием дефицита спроса, она проявляется в форме технологической безработицы;

4) **сезонная** обусловлена сезонными колебаниями в объеме производства отдельных отраслей экономики (сельское хозяйство, рыболовство, охотоводство, туризм).

Структурная и циклическая безработица в сумме образуют естественный уровень безработицы. А полная занятость достигается при суммарном уровне фрикционной и структурной безработицы с условием отсутствия циклической.

Уровень безработицы – основной показатель, дающий обобщенное представление о состоянии рынка труда в данный момент и об изменениях, происшедших на нем за определенный период времени.

Уровень безработицы определяется как отношение числа лиц, имеющих статус безработного, к численности экономически активного населения (сумме занятых и безработных) в конкретный момент времени по формуле:

$$Y_{\text{б}} = \frac{Ч_{\text{б}}}{Ч_{\text{з}} + Ч_{\text{б}}} \times 100$$

где $Y_{\text{б}}$ - уровень безработицы в обществе, %;

$Ч_{\text{з}}$ - численность занятых, тыс.человек;

$Ч_{\text{б}}$ - численность безработных, тыс.человек.

Частота безработицы определяется количеством случаев безработицы у одного человека за определенный период.

Длительность безработицы характеризуется временем нахождения без работы и определяется как средняя продолжительность пребывания без работы всех безработных или отдельных ее категорий.

Современная безработица в Азербайджане – специфическое и в определенной мере уникальное явление, порожденное переходной экономикой страны, в которой происходит процесс становления рыночных отношений. Вместе с тем, феномен безработицы независимо от того, о какой стране и о каком историческом периоде идет речь, имеет общие черты и закономерности, актуальные и для Азербайджана.

К нашей сегодняшней действительности могут быть приложены концепция естественного уровня безработицы, анализ типов безработицы, ее экономических и социальных последствий, определение показателей безработицы, включая взаимосвязь безработицы и инфляции.

Важную роль в обеспечении эффективной занятости и сокращении

безработицы играет проведение государственной политики занятости, разработка и реализация направленных на это целевых программ, создание правовых и экономических условий для предпринятой, инициативы и самозанятости. В этой связи в стране осуществляется деятельность по разработке и реализации программ формирования новых рабочих мест в государственном и негосударственном секторах экономики. Разрабатываются программы борьбы с безработицей и помощи безработным. Одним из приоритетных направлений становится увеличение занятости на основе развития системы социального партнерства, повышение гибкости рынка труда и мобильности рабочей силы.

ТЕМА IV. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

1. Сущность производительности труда
2. Влияние НТП на производительность труда
3. Показатели производительности труда и их взаимосвязь
4. Факторы изменения производительности труда
5. Резервы роста производительности труда
6. Методы измерения производительности труда

1. Сущность производительности труда

Обобщающим показателем результативности труда является его производительность, характеризующая объемы выпущенной продукции или произведенных услуг на единицу затрат труда. От ее роста зависят успехи в развитии экономики страны, так и повышение уровня жизни в обществе. Производительность труда представляет собой степень результативности деятельности людей в сфере производства материальных благ.

Производительность труда – важнейший социально-экономический показатель производства, показатель эффективной, целесообразной деятельности работников или эффективность затрат труда.

Производительность труда – это плодотворность, продуктивность труда, выражает степень его эффективности. Определяется количеством продукции, произведенной в единицу времени или количеством времени, затраченного на производство единицы продукции.

Эффективность производства определяется через рост общественной производительности труда. Сюда включается расширение объемов производства, улучшение использования основных производственных фондов, снижение материалоемкости и рост конкурентоспособности продукции. Следовательно, производительность труда – это основное важнейшее выражение полезного эффекта конкретного труда.

Повышение производительности труда является закономерностью развития человеческого общества, поэтому в различных общественно-экономических формациях существует целый ряд общих факторов изменения

производительности труда.

Труд, затраченный на производство продукции, состоит из живого и прошлого (овеществленного, материализованного в средствах производства).

Производительность труда характеризуется затратами как живого, так и совокупного (живого и овеществленного) труда. Отсюда выделяются рост производительности живого (индивидуального) и рост производительности общественного (совокупного) труда.

Функция живого труда – создание новой стоимости, перенесение стоимости прошлого труда на вновь созданный продукт, снижение стоимости единицы товара.

Различают производительность индивидуального труда и производительность общественного труда. Производительность индивидуального труда определяется по формуле:

$$ПТ_{инд} = \frac{M}{T}$$

В свою очередь производительность общественного труда в целом по экономике и отдельно по отрасли определяется по формулам:

$$ПТ_{общ} = \frac{НД}{Ч} \quad \text{и} \quad ПТ_{общ1} = \frac{M}{ЧР_1}$$

где $ПТ_{инд}$ - производительность индивидуального труда,

$ПТ_{общ}$ - производительность общественного труда,

$ПТ_{общ1}$ - производительность общественного труда отрасли,

M - масса продукта,

T - рабочее время на изготовление данной массы продукта,

$НД$ - объем национального дохода,

$Ч$ - численность работников в народном хозяйстве,

$ЧР_1$ - численность работников на предприятии или отрасли.

Производительность труда тесно связана с эффективностью труда, как часть и целое.

Источником роста производительности труда, который не имеет пределов, является **научно-технический прогресс**, технико-технологическое совершенствование производства, появление новых материалов, видов

энергии и др.

Рост производительности труда – объективный экономический закон, действующий во всех общественно-экономических формациях. Сущность роста производительности общественного труда заключается в том, что доля живого труда уменьшается, а овеществленного возрастает, но так что общие, совокупные затраты труда на производство единицы продукции уменьшаются.

Таким образом, производительность труда будет расти, если доля затрат живого труда меньше доли затрат овеществленного труда.

Верхняя граница роста производительности труда – масса потребительных стоимостей и качество продукции. Это экономически разумные пределы, иначе экономия рабочего времени теряет смысл. Объективная граница роста производительности труда – это технико-организационный уровень производства.

Рост производительности общественного труда может проявляться в следующих формах:

- а) сокращение затрат труда на единицу производимой потребительской стоимости, что выражается в экономии материальных и трудовых ресурсов;
- б) рост массы потребительных стоимостей, производимых в единицу времени, что отражается не в затратах, а в результатах труда;
- в) изменение соотношения между живым и овеществленным трудом с уменьшением затрат совокупного труда;
- г) увеличение массы и нормы прибавочного продукта;
- д) повышение качества продукции при неизменной ее массе, создаваемой в единицу времени;
- е) сокращение времени производства и обращения товаров.

Социально-экономическое значение роста производительности труда заключается в следующем:

- а) это главный источник национального дохода и уровня жизни,
- б) основной трудосберегающий фактор,
- в) основа роста свободного времени членов общества (табл. 1).

Социально-экономическое значение роста производительности труда

Повышение производительности труда – это:		
Непременное условие прироста производства конкурентоспособной продукции, развития производства и увеличения валового внутреннего продукта	Главный источник увеличения национального дохода	Важная предпосылка роста номинальной и реальной заработной платы, повышения уровня жизни и снижения инфляции
Одно из условий снижения издержек на производство продукции	Условие повышения качества продукции	Необходимая предпосылка сокращения рабочего времени и расширения границ рабочего времени для развития человека
Фактор понижения цены относительно мировых цен	Фактор повышения конкурентоспособности продукции	
Фактор, оказывающий решающее воздействие на улучшение всех экономических показателей производства		
Обобщающий показатель развития производительных сил общества		

2. Влияние НТП на производительность труда

Производительность труда непосредственно связана с научно-техническим прогрессом (НТП), который служит ее объективной основой. НТП является основой роста производительности труда по следующим направлениям:

- 1) рост технической вооруженности труда за счет внедрения более совершенных средств производства;
- 2) совершенствование орудий труда, создание высокопроизводительного оборудования;
- 3) совершенствование предметов труда, создание новых видов эффективных материалов;
- 4) создание новых технологий;
- 5) применение передовых методов организации труда и производства.

Благодаря НТП растет механизация, автоматизация производства и труда, а значит и его производительность.

Показатели определения уровня механизации:

- 1) **уровень механизации** – это отношение объема механизированных

работ к общему объему выполненных работ;

2) степень охвата рабочих механизированным трудом – это отношение числа рабочих, выполняющих свои операции механическим способом, к общему числу рабочих;

3) уровень механизации производственных процессов – это отношение затрат механизированных процессов к общим затратам рабочего времени;

4) фондоотдача – это отношение объема производства к стоимости производственных фондов, обратный показатель фондоемкости; это показатель эффективности использования труда, овеществленного в средствах производства. Фондоемкость же служит как бы мерой инерционности производства.

5) фондовооруженность – это отношение основных производственных фондов к среднесписочной численности рабочих;

б) энерговооруженность – это отношение количества потребленной энергии к среднесписочной численности.

Экономия труда благодаря внедрению новой техники и технологии определяется путем сравнения численности рабочих, необходимой для планирования объема продукции, до и после технологического совершенствования производства по формуле:

$$\mathcal{E}_{тр} = \left(100 - \frac{M \times 100}{M_1 \times 100 + M_2 \times \Pi} \times 100 \right) \times \frac{T_d}{T_k}$$

где $\mathcal{E}_{тр}$ - относительная экономия численности рабочих;

M - общее количество единиц оборудования;

M_1 - количество единицы оборудования, не подвергшегося техническому совершенствованию;

M_2 - количество нового модернизированного оборудования;

Π - показатель роста производительности труда при эксплуатации нового оборудования;

T_d - число месяцев действия нового оборудования;

T_k - календарное число месяцев в плановом периоде.

С экономической точки зрения НТП проявляется в снижении затрат материальных, природных и трудовых ресурсов на производство продукции, в росте ее качества, изменении общих условий производства.

Экономические критерии эффективности НТП реализуется в условиях объективно существующих социальных и экологических требований и

ограничений.

НТП призван значительно ускорить темпы роста совокупной эффективности использования материальных, трудовых и природных ресурсов, создать материальные предпосылки для перехода к преимущественно безлюдным и непрерывным технологиям, ослаблять зависимость экономического развития от наличных ресурсов, в первую очередь природных, условия добычи и транспортировки которых постепенно ухудшаются.

Таким образом, в условиях НТП происходит универсальное изменение производительных сил, всей их структуры и динамики, соотношения материально-вещественных и социально-личностных факторов производства.

На передний план выдвигаются роботизация и унификация производственных процессов. В этой области основной упор делается на создании автоматизированных линий и оборудования, обслуживающих массовое и крупносерийное производство.

С учетом показателей фондоотдачи и уровня автоматизации базисное соотношение экономического роста предстает в следующем виде:

$$\frac{D_1 - D_0}{D_0} = \Phi O_0 \times H N_0 + \frac{\Phi O_1 - \Phi O_0}{\Phi O_0}$$

где $\frac{D_1 - D_0}{D_0}$ - годовой темп прироста национального дохода;

ΦO_0 - фондоотдача;

$H N_0$ - норма накопления;

$\frac{\Phi O_1 - \Phi O_0}{\Phi O_0}$ - годовой темп прироста фондоотдачи.

Уровень фондоотдачи и ее динамика позволяет определить величину доли (нормы) производственного накопления, т.е. часть национального дохода, направленную на прирост производственных фондов для обеспечения необходимых темпов роста экономики. Чем выше фондоотдача, тем меньше норма накопления и, соответственно, вычит из текущего потребления, связанный с созданием условий для увеличения потребления в будущем. Наоборот, чем меньше фондоотдача, тем при тех же темпах экономического роста относительно большие объемы труда и материальных ресурсов приходится затрачивать на прирост производственных фондов и, соответственно, тем меньше их расходуется на удовлетворение конечных потребностей общества.

Если производительность труда растет при снижающейся фондоотдаче, то это значит, что относительно большая часть продукции, дополнительно полученной за счет экономии текущих затрат живого и овеществленного труда, направляется на накопление, не выходит из сферы материального производства, не обеспечивает нужды конечного потребления.

Производительность труда и фондоотдача как два экономических параметра расширенного воспроизводства в качественном отношении самостоятельны, но количественно они связаны между собой.

Базовое соотношение экономического роста определяется по формуле:

$$\frac{\Phi O_1}{\Phi O_0} = \frac{ПТ_1}{ПТ_0} + \frac{\Phi B_1}{\Phi B_0}$$

где $\frac{\Phi O_1}{\Phi O_0}$ - темпы роста фондоотдачи;

$\frac{ПТ_1}{ПТ_0}$ - темпы роста производительности труда;

$\frac{\Phi B_1}{\Phi B_0}$ - темпы роста фондовооруженности труда.

Производительность труда выступает как действительная фактическая величина, то есть как осуществленная возможность; это динамическая величина, на нее влияют и интенсивные и экстенсивные факторы.

Производительность труда тесно связана со следующими показателями:

1) **производительная сила труда** – степень эффективности, т.е. возможность выпуска определенного количества продукции в единицу времени. Производительная сила труда зависит от технической оснащенности производства, степени прогрессивности технологии, уровня организации труда и производства;

2) **напряженность труда** характеризует количество затрат труда в определенный отрезок времени, определяет степень интенсивности труда по отношению к ее максимальной величине;

3) **интенсивность труда** характеризует степень его напряженности в единицу времени и измеряется количеством затраченной за это время энергии человека, т.е. это скорость расходования энергии. Различают физиологическую, среднюю и максимально возможную интенсивность труда. Интенсивность труда имеет физиологические пределы, связанные со здоровьем и духовным развитием работника.

Взаимосвязь производительности труда, производительной силы труда и его интенсивности выражается следующим образом:

$$ИПР_m = ПС_m \times K \times ИИ_m$$

где ИПР_т - индекс производительности труда;

ПС_т - уровень развития производительной силы труда, равный в каждый данный момент единице;

К - коэффициент использования производительной силы труда;

ИИ_т - степень интенсивности труда по сравнению со средней, общественно необходимой.

3. Показатели производительности труда и их взаимосвязь

Производительность труда как центральный в системе экономических показателей является оценочным на всех уровнях экономики.

Различают производительность труда в масштабе общества, региона, отрасли, производительность труда на предприятии и производительность индивидуального труда отдельного работника.

В масштабе экономики всей страны производительность труда в целом определяется как отношение величины стоимости чистого продукта к количеству труда, затраченного на его производство. Иными словами, это объем национального дохода (НД), приходящийся на 1 работника материальной сферы, который определяется по формуле:

$$ПТ_{н.х} = \frac{НД}{Ч_{раб.мат.сферы}}$$

где ПТ_{н.х.} - производительность труда по народному хозяйству;

НД - национальный доход;

Ч_{раб.мат.сферы} - численность работников материальной сферы.

В сфере услуг производительность труда определяется отношением стоимости услуг (без стоимости материальных затрат на их оказание) за определенный период к среднесписочной численности персонала сферы услуг за этот же период.

На предприятии производительность труда выражает взаимосвязи количественного и качественного состава функционирующей рабочей силы, использования реального фонда рабочего времени и уровня производительной

силы труда, определяется как количество продукции, произведенной в единицу рабочего времени.

Отсюда показателями производительности труда на предприятии являются выработка и трудоемкость. Выработка определяется путем деления произведенной продукции на затраченное на ее производство время. Этому показателю обратно-пропорционален показатель трудоемкости, т.е. количество затраченного времени на производство единицы продукции.

Показатели производительности и трудоёмкости находятся в обратном отношении друг к другу и эта связь выражается формулой:

$$B = \frac{V}{T}$$
$$T_n = \frac{T}{V},$$

где B – выработка;

T_n – трудоемкость;

V – объем продукции (работ, услуг) в соответствующих единицах;

T – трудовые затраты на выпуск продукции (проведение работ, выполнение услуг) в соответствующих единицах.

В зависимости от затрат рабочего времени на предприятии различают часовую, дневную, месячную, квартальную, годовую выработку.

Часовая выработка показывает количество продукции, произведенной за 1 человеко-час, и рассчитывается по формуле:

$$B_{\text{час}} = \frac{O}{T_{\text{час}}}$$

где $B_{\text{час}}$ - часовая выработка;

O - объем производства продукции;

$T_{\text{час}}$ - затраты рабочего времени в человеко-часах.

Дневная выработка показывает количество продукции, произведенной за 1 человеко-день, и определяется по формуле:

$$B_{\text{дн}} = \frac{O}{T_{\text{дн}}}$$

где $B_{\text{дн}}$ - дневная выработка;

O - объем производства продукции;

$T_{\text{дн}}$ - затраты рабочего времени в человеко-днях.

Годовая выработка характеризует количество продукции, произведенное промышленно-производственным персоналом в течение года, и определяется по формуле:

$$B_{год} = \frac{O}{Ч_{пп}}$$

где $B_{год}$ - годовая выработка;

O - объем производства продукции;

$Ч_{пп}$ – численность промышленно-производственного персонала

Между показателями выработки существует прямая корреляционная зависимость, выражаемая формулой:

$$I_{в.дн} = I_{в.час} \times I_{р.в.см.}$$

$$I_{в.год} = I_{в.днев} \times I_{р.в.год} \times I_{ст.к.}$$

где $I_{в.днев}$ - индекс дневной выработки;

$I_{в.час}$ - индекс часовой выработки;

$I_{р.в.см}$ - индекс использования рабочего времени в смену;

$I_{в.год}$ - индекс годовой выработки;

$I_{р.в.год}$ - индекс использования рабочего времени в течении года;

$I_{ст.к.}$ - индекс структуры кадров.

В свою очередь трудоёмкость как показатель производительности труда позволяет определить и соизмерить фактические затраты труда на разные виды изделий или работ, определить эффективность использования рабочей силы.

Трудоёмкость представляет собой сумму затрат живого труда на производство единицы продукции в натуральном выражении.

Различают следующие виды трудоёмкости в зависимости от состава включаемых в нее трудовых затрат:

1) **технологическая** ($TP_{тех}$) - затраты труда основных рабочих (сдельщиков и повременщиков);

2) **трудоёмкость обслуживания производства** ($TP_{об}$) - затраты труда вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием производства;

3) **производственная** ($TP_{пр}$) - затраты труда основных и вспомогательных рабочих на производство единицы продукции, т.е. сумма технологической трудоёмкости и трудоёмкости обслуживания, рассчитывается по формуле:

$$TP_{пр} = TP_{тех} + TP_{об}$$

4) **трудоемкость управления производством** (TP_y) – затраты труда руководителей, специалистов, служащих, охраны;

5) **полная трудоемкость** (TP_n) – затраты труда всех категорий промышленно-производственного персонала предприятия, определяется по формуле:

$$TP_n = TP_{tex} + TP_{об} + TP_y = TP_{np} + TP_y$$

Каждый из этих показателей трудоемкости может быть также нормативным, плановым и фактическим.

Нормативная трудоемкость определяется в нормо-часах по нормам времени. На ее основе формируется зарплата, осуществляется расчет расценок. Нормативную трудоемкость рассчитывают на основе действующих трудовых нормативов и норм труда: норм времени, норм выработки, норм обслуживания, норм времени обслуживания, норм численности. Ее используют для определения общей величины трудозатрат. Нормативная трудоемкость годовой производственной программы ($T_{н.п.н.}^{год}$) рассчитывается по формуле:

$$T_{н.п.н.}^{год} = \sum_{i=1}^k T_{ni} \times B_i^{год}$$

где T_{ni} - полная трудоемкость производства единицы i -го изделия (i -ой работы или i -ой услуги);

$B_i^{год}$ - планируемое количество выпуска i -ых изделий (работ, услуг);

k - количество наименований изделий (работ, услуг).

Плановая трудоемкость определяется в плановых часах путем деления объема работ в нормо-часах на достигнутый процент (коэффициент) выполнения норм труда (K). Плановая трудоемкость меньше нормативной на величину снижения затрат труда, планируемых за счет реализации организационно-технических мероприятий.

Фактическая трудоемкость определяется как сумма затрат труда на уже выполненный объем работ в отработанных человеко-часах. Ее рассчитывают для целей анализа производства, выявления резервов снижения трудозатрат на будущий плановый период.

4. Факторы изменения производительности труда

Каждое предприятие отличается определенным уровнем производительности труда. Изменение уровня во времени показывает динамику производительности труда. Изменения происходят и в сторону увеличения, и в сторону уменьшения.

Под факторами роста производительности труда понимают все причины, определяющие изменение ее уровня. Факторы роста производительности труда весьма разнообразны и в совокупности составляют определенную систему, элементы которой находятся в постоянном движении и взаимодействии.

Факторы роста производительности труда – это движущие силы или причины, под влиянием которых растет производительность труда.

На уровне предприятия факторы роста делятся на 5 групп:

- 1) факторы, связанные с влиянием НТП на уровень производительности труда;
- 2) экономические факторы;
- 3) социальные факторы;
- 4) экономико-региональные факторы;
- 5) структурные изменения.

Влияние каждого фактора на повышение производительности труда определяется экономией затрат труда за счёт этого фактора. Среди материально-технических факторов роста производительности труда особое место занимает научно-технический прогресс, являющийся основой интенсификации всего общественного производства. Научно-технический прогресс вызывает к жизни принципиально новую технику, технологию, орудия и предметы труда, новые виды энергии, полупроводниковую технику, электронно-вычислительную и лазерную технику, автоматизацию и кибернетизацию производства.

Материально-технические факторы – важнейшие, они обеспечивают экономию всех затрат труда.

В современных условиях значительно возрастает роль социально-экономических факторов, воздействующих на рост производительности труда. К таковым относятся: повышение культурно-технического уровня трудящихся, качество подготовки специалистов с высшим и средним

образованием, повышение деловой квалификации и др.

Наряду с научно-техническим прогрессом и повышением культурно-технического уровня важным фактором роста производительности труда является совершенствование его организации. Основными формами организации труда являются его разделение и кооперация.

На динамику производительности труда влияют также структурные изменения. Среди структурных сдвигов в первую очередь следует назвать такие традиционные, как специализация, комбинирование, диверсификация, унификация и т.д.

Наряду с факторами роста, необходимо показать и факторы уменьшения производительности труда, которые включают следующие группы:

- 1) отвлечение инвестиций в основной капитал из-за увеличения расходов на улучшение условий труда и охрану окружающей среды;
- 2) недобросовестное отношение к труду, хозяйственные преступления;
- 3) прекращение работы во время трудовых конфликтов;
- 4) политическая ситуация в обществе.

5. Резервы роста производительности труда

Разница между возможной и фактически достигнутой производительностью труда составляет резервы роста производительности труда.

Резервы – это потенциальные, но еще не использованные возможности сокращения затрат труда на производство единицы продукции, выраженные количественно по тем или иным факторам.

Количественно резервы можно определить как разницу между достигнутым и максимально возможным уровнем производительности труда за определенный промежуток времени.

Резервы роста производительности труда классифицируются по нескольким признакам:

- 1) **по степени интенсивности** они делятся на:
 - интенсивные (резервы снижения трудоемкости),
 - экстенсивные (резервы использования рабочего времени);
- 2) **по месту использования** они делятся на:
 - внезаводские (народнохозяйственные, отраслевые, региональные,

общереспубликанские);

- внутривзаводские, которые, в свою очередь, делятся на:
 - трудообразующие (улучшение использования фонда рабочего времени и повышение интенсивности труда путем "уплотнения" рабочего времени);

- трудосберегающие (сокращение трудоемкости);

3) **по степени мобильности** они делятся на:

- текущие;

- перспективные.

4) **по использованию элементов трудового процесса** они делятся на:

- резервы в использовании средств труда (экономия прошлого труда) ;

- резервы в использовании предметов труда;

- резервы в использовании живого труда, которые в свою очередь делятся на:

- резервы снижения трудоемкости;

- резервы использования рабочего времени.

5) **по месту выявления внутрипроизводственные резервы** делятся на:

- общезаводские;

- цеховые;

- резервы на уровне рабочего места.

Народнохозяйственные резервы обуславливают возможность роста производительности труда в рамках страны, они связаны с научно-техническим прогрессом, рациональным размещением производительных сил, преимущественным развитием отдельных, наиболее перспективных и эффективных отраслей и др.

Отраслевые резервы обусловлены специализацией, концентрацией и комбинированием производства, совершенствованием техники и технологии в данной отрасли. К отраслевым резервам относятся специализация, освоение новых производств, изменение размещения отрасли по территории страны, изменение темпов роста и доли подотраслей и производств и др.

К внутрипроизводственным относятся резервы, действующие на всех этапах производственного процесса.

Большое значение имеют также межотраслевые резервы, которые определяются использованием возможностей одной отрасли промышленности для повышения производительности труда и другой. Так, в приборостроении рост

производительности труда может быть получен за счет увеличения количества, расширения сортамента и улучшения качества проката, максимального приближения его к размерам и формам готовых изделий.

Степень использования резервов определяет уровень производительности труда. Выявление и использование резервов роста производительности труда приводит к снижению издержек производства, росту прибыльности, а значит, повышает возможности жизнедеятельности предприятий.

6. Методы измерения производительности труда

Измерение производительности труда осуществляется по способам определения объемов производства продукции. При этом используется три основных метода:

- 1) натуральный (условно-натуральный);
- 2) стоимостной;
- 3) трудовой.

Требования к методам определения производительности труда:

- 1) полностью учитывать все затраты труда;
- 2) исключать влияние повторного счета;
- 3) устранять искажающее влияние ассортимента, трудоемкости и материалоемкости;
- 4) обеспечить получение точных данных как по отдельному предприятию, так и по народному хозяйству в целом.

Натуральный метод применяется на предприятиях, выпускающих однородную продукцию, где объем производства измеряется в штуках, метрах, килограммах, тоннах и т.д. Это самый точный и простой метод, он весьма наглядно характеризует производительность труда, однако не лишен недостатков. Недостаток этого метода заключается в том, что он не учитывает различные виды продукции, изготовленной на одном предприятии. Наряду с этим методом, применяется условно-натуральный метод, когда при помощи коэффициента перевода можно привести всю продукцию к единому показателю.

Стоимостной метод измерения производительности труда является основным, универсальным, применяется для расчета производительности труда по отрасли и в целом по экономическому пространству страны,

определяется через показатели валовой, товарной, нормативно-чистой (НЧП), условно-чистой (УЧП), нормативной стоимости обработки (НСО) по формуле:

$$B = \frac{O}{Ч_{\text{ппп}}}$$

где В - производительность труда (выработка) в денежном выражении;

О - объем производства продукции в денежном выражении;

Ч_{ппп} - численность промышленно-производственного персонала, чел.

Этот метод учитывает и качество продукции, и незавершенное производство. Он является универсальным, т.к. обеспечивает сопоставимость всех видов продукции по народному хозяйству.

Недостатки этого метода связаны с влиянием на уровень выработки факторов, не относящихся к производительности труда:

- фактический уровень выработки одного работника в денежном выражении зависит от структуры производства, цен на продукцию и ее сортности;

- уровень выработки зависит от затрат как живого, так и овещественного труда;

- уровень выработки зависит от степени кооперации с другими производствами;

- уровень выработки от общих объемов производства, приходящийся на одного работника, содержит живой и овеществленный труд в целом, не выделяя долю каждого в отдельности;

- уровень выработки рассчитывается по одной неизменной цене; однако в зависимости от продажи в оптовых и розничных ценах в различные периоды времени необходим расчет выработки с учетом этих цен;

- из-за различий в материалоемкости и трудоемкости готовой продукции и незавершенного производства необходим учет выработки отдельно по каждому виду производства, т.к. увеличение объемов производства из-за незавершенного приводит к искусственному завышению уровня выработки;

- наличие повторного счета при использовании показателей валовой и товарной продукции (наличие затрат на сырье, материалы и амортизацию, т.е. затрат прошлого труда), условно-чистой продукции (наличие затрат на амортизацию в производствах, где высок удельный вес оборудования).

Необходимо учитывать все недостатки этого метода, т.к. в основном в качестве недостатка отмечается только последний – наличие повторного счета.

Все эти недостатки проявляются при расчете выработки по показателям валовой, товарной, условно-чистой, нормативной стоимости обработки. Только при измерении производительности труда по показателю нормативно-чистой продукции наиболее точно отражаются затраты труда и исключается влияние вышеперечисленных недостатков. Ведь нормативно-чистая продукция «очищена» от затрат прошлого труда, она определяется как сумма заработной платы всех категорий ППП с отчислениями и нормативной прибыли. Поэтому измерение производительности труда по показателю нормативно-чистой продукции имеет ряд преимуществ:

- здесь отсутствует влияние таких аспектов, как повторный счет, изменение ассортимента, удельный вес кооперированных поставок, которые могли бы исказить точную величину производительности труда;

- использование этого метода обеспечивает сопоставимость уровней производительности труда по всем отраслям экономики;

- обеспечивается точное соизмерение соотношений между ростом производительности труда и средней заработной платой;

- наряду с учетом снижения затрат живого труда, становится возможным и учет экономии овеществленного труда благодаря отсутствию в составе нормативно-чистой продукции материальных затрат.

Трудовой метод измерения производительности труда очень точный, т.к. в его основе лежит сравнение фактического фонда рабочего времени, затраченного на производство данного количества продукции за данный период, с фондом рабочего времени, затраченного на производство данного количества продукции в базисном периоде. Этот метод называют еще методом нормированного рабочего времени. Объем производства измеряется в нормо-часах, затраты труда определяются количеством фактически отработанных человеко-часов, т.е. трудоемкостью. Отсюда рост производительности труда или процент выполнения норм рассчитывается по формуле:

$$\Delta B = \frac{TP_{норм}}{TP_{факт}}$$

где ΔB - рост производительности труда или процент выполнения норм;

$TP_{норм}$ – нормативная трудоемкость;

$TR_{\text{факт}}$ – фактическая трудоемкость

Этот метод имеет свои недостатки:

- трудности использования в экономических расчетах и при сопоставлении;
- несопоставимость индивидуальных затрат труда;
- нестабильность норм;
- неодинаковый уровень качества норм на различных предприятиях.

Таким образом, ограниченность этого метода состоит в том, что он основан на использовании неизменных норм, которые в реальной обстановке систематически должны пересматриваться с учетом изменений в организационно-технических условиях производства. Кроме того, нормы затрат труда на предприятиях в большинстве своем охватывают только основные процессы, т.е. по ним нельзя определить полную трудоемкость.

ТЕМА V. ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

1. Сущность организации труда
2. Научная организация труда
3. Разделение и кооперация труда
4. Организация рабочего места
5. Сущность нормирования труда

Организация труда – это комплексная система, включающая конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда с целью достижения полезного эффекта трудовой деятельности. Организация труда – один из важных факторов эффективности трудовой деятельности. Любая организация труда предполагает достижение положительного результата, т.е. речь идет об эффективности труда.

Организация труда действует на нескольких уровнях: общественная организация труда; организация труда на предприятии; организация труда на рабочем месте.

Основные законы, регулирующие вопросы организации труда в обществе, - это Трудовой Кодекс, Закон «О занятости населения», Закон «О минимальной заработной плате», Генеральное соглашение между Ассоциацией работодателей и Конфедерацией труда и др.

2. Научная организация труда

Научная организация труда – это такая организация, которая основывается на достижениях науки и передовом опыте, способствует рациональному соединению людей и техники в едином производственном процессе, обеспечивает эффективное использование материальных и трудовых ресурсов, непрерывное повышение производительности труда, способствует сохранению здоровья работника.

Принципы научной организации труда подразделяются на следующие:

- 1) общие;
- 2) частные;
- 3) специфические;

4) особые.

Цель НОТ состоит в систематическом улучшении организации труда, приведении ее форм и методов в соответствие с реально существующим уровнем развития техники и технологии.

Задачи научной организации труда:

- экономические;
- психофизиологические;
- социальные.

Экономические задачи обеспечивают повышение производительности труда, улучшение использования трудовых ресурсов и рабочего времени, экономию всех видов ресурсов, повышение качества и конкурентоспособности продукции, рост эффективности производства.

Психофизиологические задачи способствуют экономии жизненной энергии человека, достижению нормальной интенсивности труда, гармонизации физических и психических нагрузок на человека, созданию благоприятных и безопасных для человека условий труда, снижению тяжести и нервно-психической напряженности в процессе труда.

Социальные задачи направлены на повышение содержательности, разнообразия и престижности труда, реализацию принципов социальной справедливости в оплате труда, достижение высокой дисциплины труда.

Наряду с задачами, необходимо отметить и **основные функции** НОТ:

- ресурсосберегающая (трудосберегающая);
- оптимизирующая;
- трудощадыщая;
- воспитательная;
- активизирующая.

При изучении курса важно уделить внимание **основным направлениям** НОТ, которые заключаются в следующем:

- совершенствование форм разделения и кооперации труда;
- развитие творческой активности работников;
- улучшение условий труда;
- совершенствование организации и обслуживания рабочих мест;
- улучшение подготовки и квалификации кадров;
- улучшение дисциплины труда;
- совершенствование нормирования труда;

- совершенствование методов морального и материального стимулирования.

3. Разделение и кооперация труда

Второе место по уровню значимости в организации общественного труда занимает разделение и кооперация труда.

Разделение и кооперация труда рассматриваются как составные части организации труда в обществе, на предприятии. В современных условиях под влиянием НТП, с одной стороны, углубляется разделение труда, а с другой усиливается кооперация труда.

Под термином «**разделение труда**» в данном случае понимается разграничение деятельности работников в процессе выполнения функций управления и инженерного обеспечения производства, а под термином «**кооперация**» - совместное участие работников в одном или нескольких связанных между собой процессах управленческого и инженерного труда.

Основная задача разделения и кооперации труда состоит в том, чтобы обеспечить эффективное, качественное выполнение возложенных на них функций путем наиболее целесообразной специализации работников (с учетом их интересов) и коллективов подразделений, строгого разграничения сферы их компетенции, прав и ответственности, установления четкого взаимодействия всех участников совместной работы.

Разделение труда и кооперация взаимосвязаны и взаимообусловлены.

Итак, **разделение труда** – это обособленность качественно различных видов труда работников, установление функций, обязанностей, сферы Действия и закрепление их за участниками производственного процесса. Разделение труда предполагает разграничение деятельности работников в процессе совместного труда, обособление их в самостоятельные виды работ, а так же выделение и образование специализированных подразделений, отдельных исполнителей для выполнения однородных работ.

В современном производственном процессе наиболее распространенными формами являются функциональное, профессиональное, квалификационное, технологическое разделение труда.

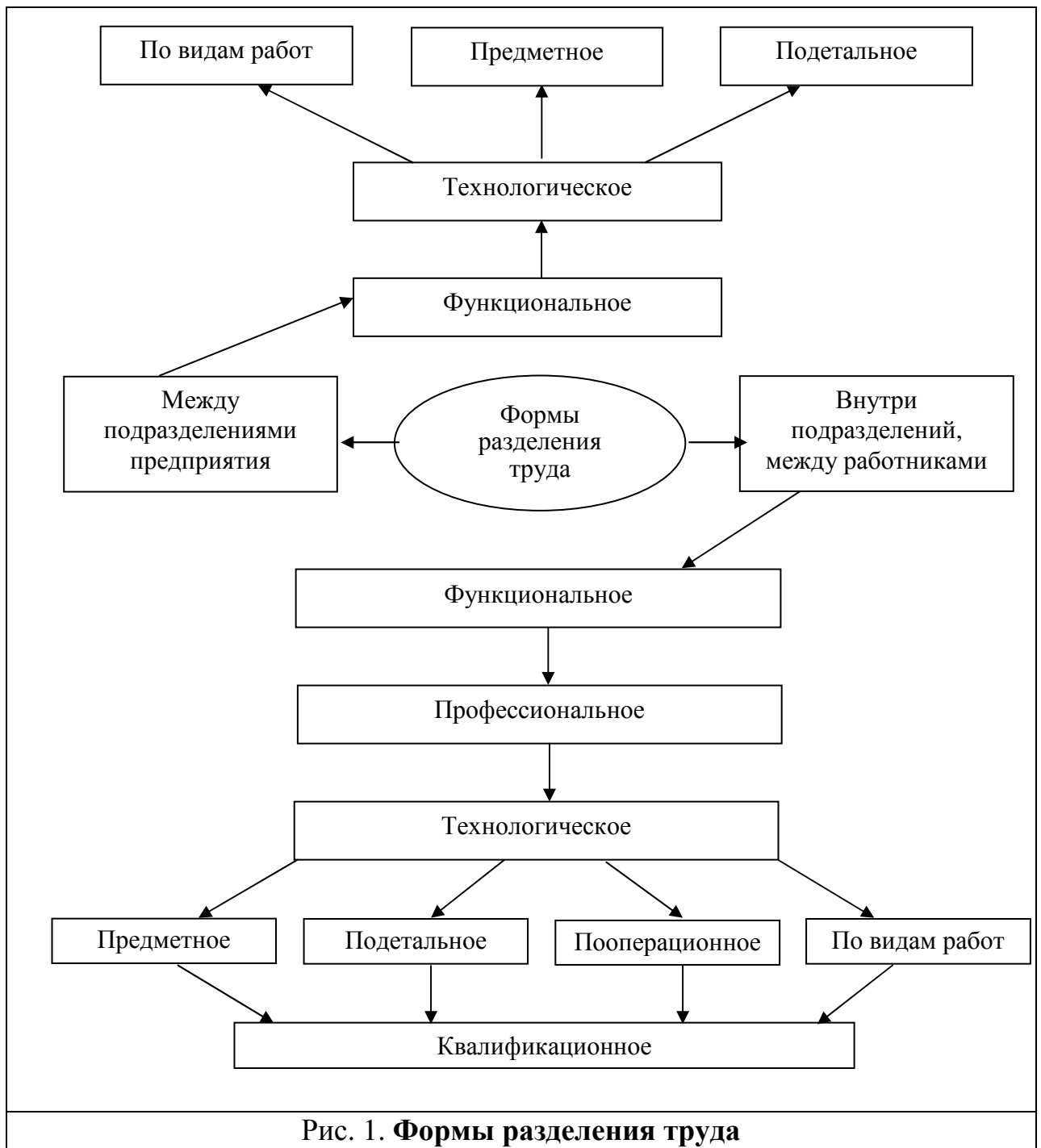
Конкретные формы разделения труда в современном производстве представлены на рис. 2.1.

Разделение труда, обособляя различные виды трудовой деятельности, порождает необходимость объединения совместных усилий исполнителей в процессе создания конечного продукта. Следовательно, разделение и кооперация труда – взаимосвязанные и дополняющие друг друга процессы трудовой деятельности людей.

Кооперация труда – объединение отдельных исполнителей или их групп в одном или разных, но связанных между собой процессах труда.

Чем глубже разделение труда, тем шире его кооперация, обеспечивающая достижение наибольшей согласованности между работниками, выполняющими различные трудовые функции.

Кооперация труда в коллективе предполагает разработку наиболее целесообразных форм объединения трудовых усилий работников в зависимости от конкретных условий и целей деятельности данного коллектива.



Кооперация труда в организации признается рациональной, если она обеспечивает использование работника в соответствии с его квалификацией, предотвращение дублирования в работе различных служб и исполнителей, рост квалификации работника, увязку во времени выполнения различных видов работ.

На предприятии существуют следующие формы кооперации труда: межцеховая, внутрицеховая, участковая, внутрибригадная. Формы кооперации определяются специализацией и характером производства, технологиче-

ским уровнем предприятия, принципами образования его структурных подразделений, методами организации производственных и управленческих процессов.

Конкретные формы кооперации труда определяются структурой производственного процесса. Одной из важнейших форм кооперации труда является бригада. В условиях развития рыночных отношений бригадная форма организации труда усилила возможности обеспечения коллективной заинтересованности и ответственности за конечные результаты труда и наиболее полное удовлетворение экономических и социальных потребностей трудовых коллективов.

Производственная бригада – это первичная производственная и социальная ячейка работников трудового коллектива, совместно выполняющих плановое задание и несущих коллективную и индивидуальную ответственность за результаты своего труда. Одновременно бригада выступает как низшее звено управления трудом. При необходимости в бригаду могут входить и специалисты.

В зависимости от характера выполняемых работ и профессионального состава работников бригады подразделяются на специализированные и комплексные.

Специализированные бригады состоят обычно из работников одной профессии, выполняющих однородную технологическую операцию или вид трудовой деятельности.

Комплексные бригады включают в себя работников различной профессии, выполняющих разнородные, но технологически связанные между собой работы.

Бригады могут быть сменными, если рабочие, входящие в бригаду, трудятся в одной смене, и сквозными, которые охватывают рабочих двух и более смен, работающих на одном и том же оборудовании.

Бригады различают также по численности входящих в них рабочих. Здесь можно выделить малочисленные бригады, состоящие из 3-7 человек, бригады со средней численностью работников и крупные бригады, численность работников в которых достигает нескольких десятков человек.

Бригады различают и по способам планирования и учета производства, по формам оплаты и материального стимулирования, по видам управления и самоуправления.

Важнейшими направлениями совершенствования разделения и кооперации труда являются совмещение профессий, расширение зон обслуживания, многостаночная работа.

4. Организация рабочего места

Составной частью организации труда на современных предприятиях, фирмах, компаниях является организация рабочих мест.

Под **рабочим местом** понимается ограниченная часть территории (пространства), оснащенная необходимыми средствами производства (орудиями и предметами труда), на которой совершается трудовая деятельность работника или группы объединенных одним заданием работников.

Рабочее место считается первичным звеном структуры предприятия. Из рабочих мест формируются его низовые подразделения, из которых в свою очередь формируются подразделения более высокого порядка, а из них еще более крупные и т.д.

В зависимости от специфики производства рабочие места могут быть специализированными и универсальными, индивидуальными и коллективными, стационарными и подвижными, одностаночными и многостаночными, постоянными и временными, а также рабочими местами ручной работы, механизированными, автоматизированными, аппаратными.

Состояние рабочих мест, их организация напрямую определяют уровень организации труда на предприятии. Организация рабочего места заключается в соответствующем его оснащении, планировке, специализации.

Под **оснащением рабочего места** понимается обеспечение его всеми необходимыми средствами, при помощи которых можно создать работнику соответствующие условия для эффективного выполнения им своих профессиональных обязанностей.

Конкретные виды оснащения должны соответствовать особенностям каждого рабочего места и обеспечивать рациональное использование рабочего времени, экономию физиологических усилий, безопасность труда, комфортность и эффективность работы.

Планировка рабочих мест является чисто организационной задачей и включает внешнюю и внутреннюю.

Внешняя планировка рабочего места заключается в установлении

его местоположения по отношению к смежным рабочим местам в подразделении, к рабочему месту руководителя, к проходам, переходам, проездам, подъездам.

Внутренняя планировка рабочего места означает размещение на его площади всех предметов оснащения, их рациональную компоновку по отношению друг к другу и работнику.

Планирование рабочего пространства и рациональное размещение рабочих мест на этом пространстве необходимы потому, что в ходе совместной работы все члены группы должны находиться в постоянном контакте. Изменяется и схема движения деталей, которые перемещаются в большей степени по кругу, а не вдоль, как на традиционном сборочном конвейере.

Аттестация рабочих мест – это их комплексная проверка на соответствие техническим, экономическим, организационным и социальным требованиям.

Взаимодействие элементов организации рабочих мест представлено на схеме 1.

Взаимодействие элементов организации рабочих мест



5. Сущность нормирования труда

Нормирование труда – это установление необходимых затрат труда на выполнение определенной работы в соответствующих организационно-технических условиях при нормальной интенсивности труда.

К основным задачам нормирования труда на современном этапе относятся следующие:

- установление и внедрение в производство технически обоснованных норм труда;

- более широкий охват нормированием труда повременно оплачиваемых рабочих и служащих;
- поддержание постоянной прогрессивности норм труда.

Норма труда – это количество труда, которое необходимо затратить на качественное выполнение заданной работы в конкретно-экономических условиях общественного производства.

Норма – это инструмент, дающий возможность эффективно и разумно хозяйствовать. Но чтобы этот инструмент мог работать, выполнять в полной мере определенные функции, его должны разрабатывать не отдельные предприятия, а специалисты, имеющие глубокие знания и возможности. Необходимо создать и довести до работников предприятий научно-обоснованные методы применения того или иного критерия оценки трудового вклада, на основе которых они эффективнее использовали бы предоставленные им права.

Под **рабочим временем** понимается установленная продолжительность рабочей смены согласно правилам внутреннего распорядка и отраженная в коллективном договоре. Рабочее время делится на время работы и время перерывов или время неработы (простоев) (рис 2).

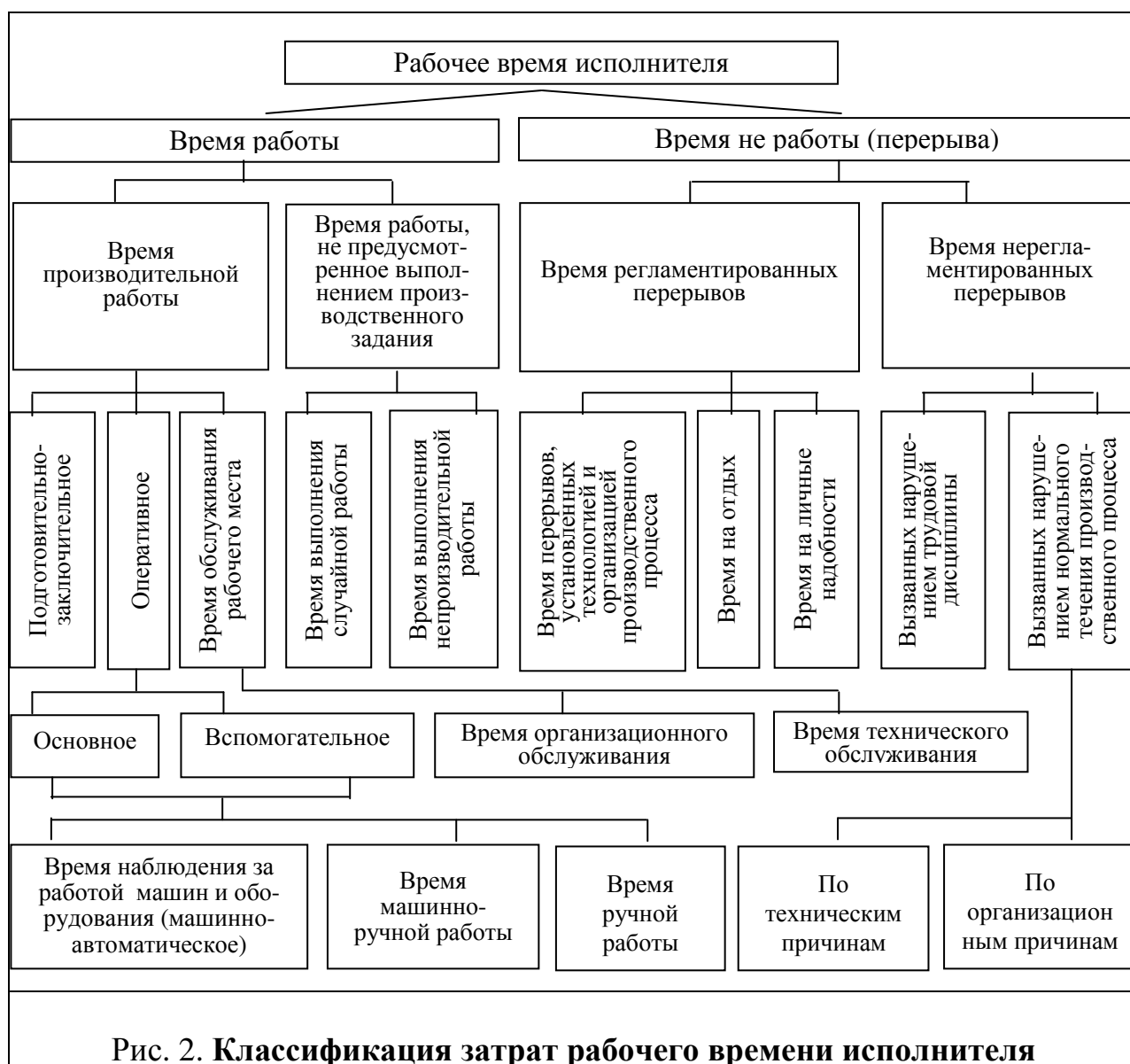


Рис. 2. Классификация затрат рабочего времени исполнителя

Изучение затрат рабочего времени позволяют определить уровень рациональности его использования, получить исходные данные, на базе которых разрабатываются нормативы и устанавливаются нормы времени. Различают следующие основные способы изучения затрат рабочего времени:

- фотография рабочего времени;
- хронометраж;
- фотохронометраж.

В зависимости от целевого назначения фотографии различают следующие основные ее виды:

- индивидуальная фотография и ее разновидность – самофотография;
- групповая фотография;

- бригадная фотография;
- фотография рабочего времени многостаночника;
- целевая фотография.

Хронометраж – это метод наблюдения и замеров затрат оперативного времени на многократно повторяющихся операциях, осуществляемый непосредственно на рабочем месте. Если при индивидуальной фотографии рабочего времени предусматривается наблюдение всех без исключения затрат рабочего времени на протяжении, как правило, смены, то при хронометраже объектом изучения является лишь оперативное время на проведение производственной операции.

Хронометраж преследует следующие основные цели:

- накопление данных о продолжительности отдельных элементов оперативного времени;
- установление технических норм времени на операции, неподдающиеся нормированию расчетным методом;
- для синхронизации времени на выполнение отдельных операций в поточном производстве.

Хронометраж проводится с помощью измерительных приборов: секундомеров или хронометров, хронографов и специальной фото- и киноаппаратуры. Техника проведения хронометража состоит из следующих этапов:

- 1) подготовка к хронометражу;
- 2) непосредственные наблюдения и замеры времени;
- 3) обработка полученных данных, их анализ и выводы.

Фотохронометраж представляет собой способ совместного проведения фото- и хронометрических наблюдений, применяемый обычно в мелкосерийном производстве, на работах, которые регулярно повторяются на протяжении месяца, года, но чередование приемов носит произвольный характер.

Наиболее точные и объективные результаты получают при использовании фото- и киносъемки, а также осциллографической записи.

Сущность **метода моментных наблюдений** заключается в замене непрерывной регистрации длительности затрат времени при непосредственных замерах (обычная фотография) на учет количества наблюдаемых моментов, т.е. фиксацией не абсолютных затрат времени, а числа моментов (происходящих явлений) затрат.

Система норм в сфере труда включает нормы времени, нормы выработки, нормы времени на обслуживание, нормы обслуживания, норматив численности, норматив управляемости.

Норма времени – количество рабочего времени (в минутах, часах), необходимое для изготовления единицы продукции или выполнения определенной операции при определенных организационно-технических условиях. Норма времени определяется по формуле:

$$H_{вр} = \frac{T}{O}$$

где $H_{вр}$ - норма времени;

T - продолжительность рабочего времени (минуты, часы);

O – общий объем продукции.

Норма времени обслуживания – это отрезок времени, в течение которого предусмотрено обслуживание единицы оборудования, производственных площадей и других производственных единиц при определенных организационно-технических условиях.

Норма выработки – установленный объем работы (количество единиц продукции), которую работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны выполнить за единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях. Применяется в тех случаях, когда в течение смены выполняется одна и та же часть работы (операция) и определяется как частное от деления фонда рабочего времени на норму времени.

Норма обслуживания – количество производственных объектов (единиц оборудования, рабочих мест и т.д.), которые работники или группа работников соответствующей квалификации обязаны обслужить в течение единицы рабочего времени в определенных организационно-технических условиях.

Норма численности – установленное количество работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимое для выполнения конкретных производственных, управленческих функций или объемов работ.

Нормированное задание – установленный объем работы, который работник или группа работников обязаны выполнить за определенный

период в конкретных организационно-технических условиях.

Норма управляемости – установленное число работников, которыми должен руководить один руководитель.

Нормы труда устанавливаются на отдельную операцию (операционная норма) и взаимосвязанную группу операций, законченный комплекс работ (укрупненная, комплексная норма). Они должны определяться в основном по нормативным материалам для нормирования труда, служащих справочными материалами и предназначенными для установления конкретных затрат труда на выполнение соответствующих работ в определенных организационно-технических условиях.

К нормативным материалам для нормирования труда относят нормативы режимов работы оборудования, нормативы по труду, единые и типовые нормы (времени, выработки, обслуживания).

Нормативы режимов работы оборудования – это регламентированные величины режимов (параметров) работы оборудования, обеспечивающие наиболее целесообразное его использование.

Нормативы по труду – это регламентированные величины затрат труда (времени) на выполнение отдельных элементов (комплексов) работ, обслуживание производственной единицы (оборудования, рабочего места, структурного подразделения и т.д.), а также численности работников, необходимых для выполнения определенного объема работ, принятого за единицу измерения, в зависимости от конкретных организационно-технических условий и факторов производства. Они подразделяются на нормативы времени, нормативы времени обслуживания и нормативы численности.

Нормативы времени – это регламентированные затраты времени на выполнение отдельных элементов, входящих в состав операции. Они делятся на следующие группы нормативов: основного времени (при ручных работах), вспомогательного времени, подготовительно-заключительного времени, времени обслуживания и времени на отдых и личные надобности.

Нормативами времени обслуживания являются регламентированные величины затрат времени на обслуживание единицы оборудования, рабочего места и др. Они используются для установления норм обслуживания, т.е. количества единиц оборудования, рабочих мест и др., которые необходимо закрепить за одним рабочим или группой рабочих.

Нормативы численности – регламентированное количество работников определенного профессионально-квалификационного состава, которое необходимо для выполнения единицы (или конкретного объема) работы. Такие нормативы предназначены для установления численности рабочих в основном на работах, где ее определение другими способами, в частности через нормы времени, затруднено.

Нормативы численности отличаются от норм численности тем, что устанавливаются на различные объемы работы, в то время как норма численности определяется на предприятии на конкретный объем работ.

Система норм и нормативов по труду должна обеспечивать возможность расчета полной трудоемкости продукции по всем элементам производственного процесса, категориям персонала и структурным подразделениям.

В основе расчета всех норм затрат живого труда лежит норма времени, которая состоит из двух основных частей:

- нормы подготовительно-заключительного времени, устанавливаемой на партию деталей либо на смену;
- нормы штучного времени, устанавливаемой на единицу продукции.

Норма времени (T) исчисляется в человеко-часах и состоит из следующих категорий затрат рабочего времени:

$$T = T_{пз} + T_o + T_v + T_{об} + T_{отл} + T_{пт}$$

где $T_{пз}$ – подготовительно-заключительное время;

T_o – основное время;

T_v – вспомогательное время;

$T_{об}$ – время обслуживания рабочего места;

$T_{отл}$ – время на отдых и личные надобности;

$T_{пт}$ – время неустраняемых перерывов, предусмотренных технологией и организацией производственного процесса.

Техническая норма времени рассчитывается или на единицу продукции и называется нормой штучного времени ($T_{шт}$), или на партию деталей и называется нормой на партию ($T_{пар}$).

Технически обоснованные нормы устанавливаются аналитическим методом. Этот метод базируется на предварительном анализе производственных возможностей рабочего места, проектировании с учетом передового опыта регламента производительной работы и определения необходимых

затрат труда на каждый элемент и операцию в целом.

Аналитический метод нормирования имеет две разновидности:

- аналитически-расчетный;
- аналитически-исследовательский.

Они различаются по способам определения затрат времени.

При **аналитически-расчетном методе** затраты времени на каждый элемент операции и операцию в целом определяются по заранее разработанным и научно-обоснованным нормативам.

При **аналитически-исследовательском методе** затраты времени на каждый элемент и операцию в целом устанавливаются на основе непосредственных измерений этих затрат на рабочих местах (путем проведения фотографии рабочего времени, хронометража или фотохронометража).

Кроме того, на предприятиях возможно одновременное использование двух разновидностей аналитического метода, когда одни элементы нормы времени устанавливаются по нормативам, другие – на основе проведенных исследований.

ТЕМА VI. ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1. Экономическое содержание заработной платы
2. Организация заработной платы и ее основные принципы
3. Основные элементы системы заработной платы
4. Функции заработной платы в обществе

1. Экономическое содержание заработной платы

Распределение в любом обществе определяется производством, т.е. достигнутым уровнем развития производительных сил и характером производственных отношений, в частности, характером общественного разделения труда. Именно благодаря участию в общественном производстве люди получают различные виды доходов.

Следует отметить, что основным доходом занятых в экономике является заработная плата, а объективным фактором, определяющим уровень заработной платы, является необходимость обеспечения воспроизводства рабочей силы.

В современной смешанной экономике, которая основывается на разнообразии форм собственности и хозяйствования, рабочая сила, а точнее – услуги рабочей силы, являются разновидностью товара. Поэтому трактовать сущность заработной платы следует с учетом стоимостной оценки услуг рабочей силы, рассматривая ее как исходную в процессе выяснения природы заработной платы. Необходимо также учитывать, что заработная плата:

- формируется на границе (на стыке) отношений сферы непосредственного производства и отношений обмена рабочей силы;
- способна обеспечивать объективно необходимый для воспроизведения рабочей силы и эффективного функционирования производства объем жизненных благ;
- является одновременно и макро- и микроэкономической категорией;
- это важная составляющая производства, ее уровень связан и с потребностями работника, и с процессом производства, его результатом.

Так в чем же заключается понятие сущности заработной платы?

Во-первых, заработная плата – это экономическая категория, которая отображает отношения между собственником предприятия и наемным работником.

Во-вторых, заработная плата – это вознаграждение, рассчитанное, в денежном выражении, которое собственник платит работнику за выполненную им работу. Источником средств на оплату труда являются собственные средства – доход предприятия.

В-третьих, в современном товарном производстве, заработная плата – это элемент рынка труда, выступающий в качестве цены, за которую наемный работник продает свою рабочую силу.

В-четвертых, для наемного работника заработная плата – это его трудовой доход.

В-пятых, для предприятия заработная плата – это элемент затрат на производство, и главный фактор обеспечения материальной заинтересованности работников в достижении высоких конечных результатов работы.

В рыночной экономике зарплата выступает как цена использования труда, величина которой определяется спросом и предложением рабочей силы на рынке труда.

Заработная плата представляет собой форму личного денежного дохода работника, получаемого за затраты и результаты труда определенного количества и качества, начисляемого в соответствии с установленными правилами и нормативами. Иными словами, это денежное выражение объема поступающих в распоряжение работника жизненных благ, которыми обеспечивается объективно необходимое воспроизводство его рабочей силы.

Заработная плата, формируя платежеспособный спрос населения, во многом определяет динамику развития экономики страны. Кроме всего прочего, она в жизни экономически активного населения составляет все более значимый удельный вес по сравнению с другими источниками доходов, стимулируя производство товаров широкого потребления. Вместе с тем, высокая заработная плата побуждает руководителей предприятий рационально использовать персонал и активно использовать новую технику и современные технологии.

Общая величина трудового вознаграждения отражает цену рабочей силы и затраты на ее воспроизводство, а также спрос и предложение рабочей силы определенного качества. Кроме того, размеры заработной платы

непосредственно связаны с целым рядом качественных и количественных характеристик, отражающих как затраты (например, число отработанных часов), так и результаты труда (в частности, выработку). Таким образом, заработную плату можно определить как цену, выплачиваемую за использование труда, за трудовые услуги работников.

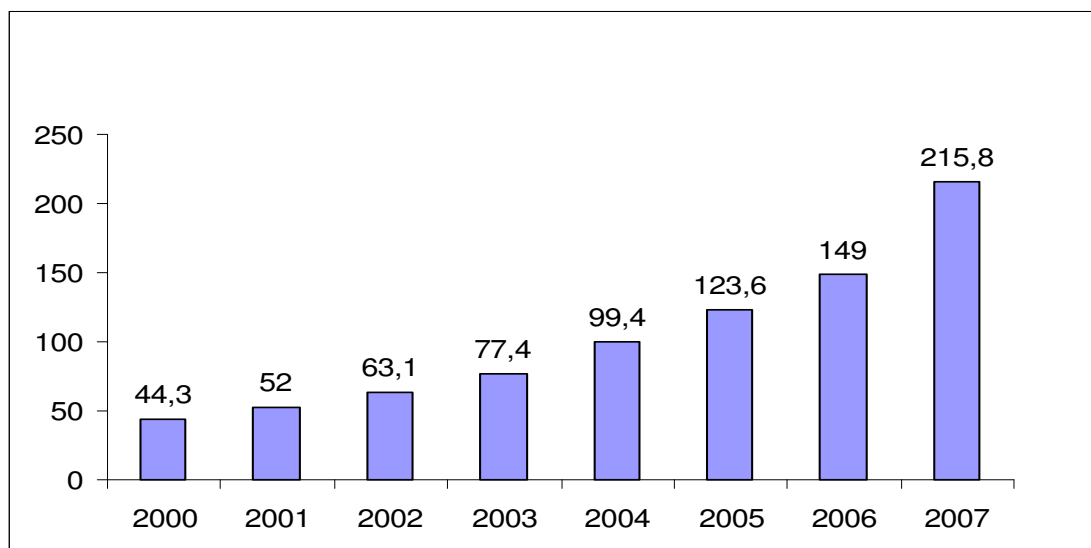
С точки зрения работодателя, заработная плата представляет собой затраты на содержание рабочей силы и является статьей себестоимости продукции и частью прибыли. Однако заработную плату можно рассматривать и как инвестиции в человеческий капитал, использование которого в будущем может существенно повысить доходы фирмы. С точки зрения работника, заработная плата – это доход, обеспечивающий тот или иной уровень жизни.

Необходимость учета состояния рынка потребительских товаров требует разграничения номинальной и реальной заработной платы.

Номинальная заработная плата – это сумма денежных средств, которые получает работник за свой труд с учетом всех обязательных вычетов.

Диаграмма 1

Динамика номинальной среднемесячной заработной платы занятых в экономике Азербайджана (манат)



Реальная заработная плата определяется количеством товаров и услуг, которые можно купить на сумму номинальной заработной платы. Реальная заработная плата как экономическая категория используется в социальной статистике для расчетов уровня жизни населения. Реальная заработная плата

зависит от уровня цен.

Отношение между номинальной и реальной заработной платой выражается формулой:

$$ЗП_r = ЗП_n / I_c$$

где $ЗП_r$ - реальная заработная плата;

$ЗП_n$ - номинальная заработная плата;

I_c - индекс потребительских цен.

В свою очередь взаимосвязь номинальных и реальных доходов может быть выражена формулой:

$$РРД = (НД - НП) / I_{пц}$$

где $НД$ - номинальные доходы;

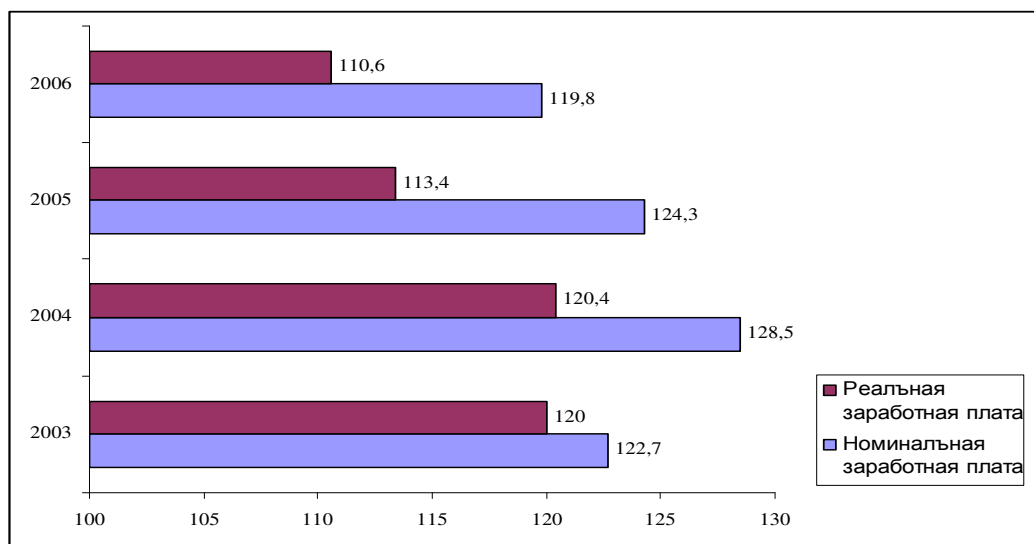
$НП$ - налоги и обязательные платежи;

$I_{пц}$ - индекс потребительских цен.

Конкретные индексы номинальной и реальной заработной платы в Азербайджане отражены в диаграмме 3.

Диаграмма 2

Индексы среднемесячной номинальной и реальной заработной платы в Азербайджане



Заработная плата – это превращенная форма цены труда, величина которой определяется:

- стоимостью жизненных благ, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы;

- соотношением спроса и предложения на рынке труда (в рамках

соответствующего его сегмента);

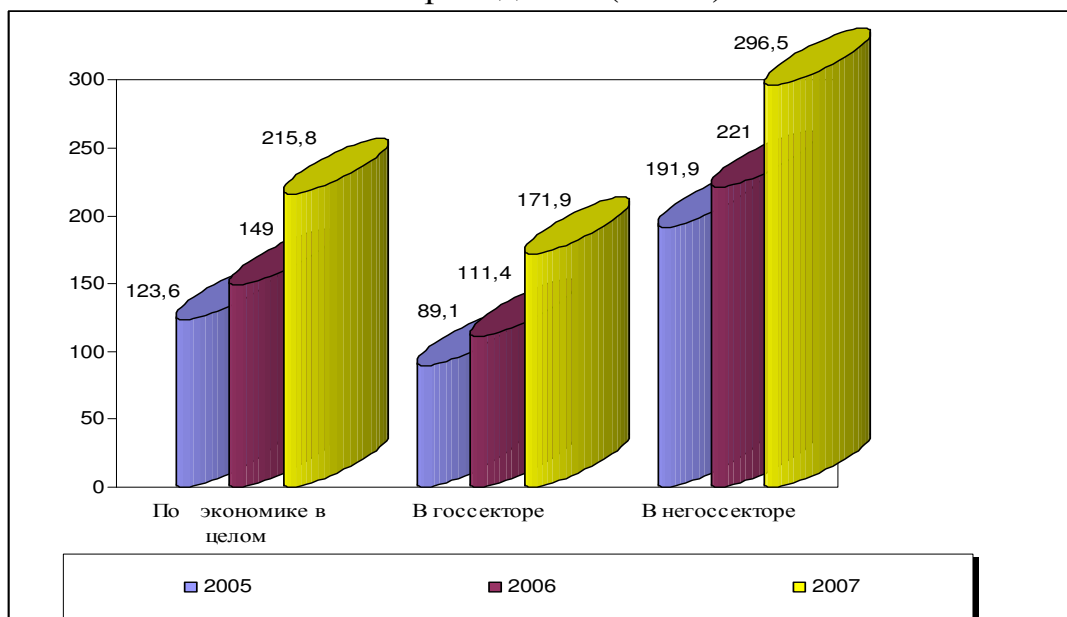
- результативностью функционирования рабочей силы в экономике и устанавливается в результате переговоров между сторонами трудовых отношений (работниками, работодателями при участии государства).

В современных условиях оплата труда предстает в виде объема поступающих в распоряжение работника жизненных благ, обеспечивающих объективно необходимое воспроизводство рабочей силы. И соответственно фонды оплаты труда приобретают еще одну важную функцию - удовлетворение основных потребностей работников и членов их семей.

Среднемесячная заработная плата как один из основных социально-экономических показателей общественного развития в Азербайджане представлена диаграммой 4.

Диаграмма 3

Уровень среднемесячной заработной платы по секторам экономики Азербайджана (манат)



Рассматривая заработную плату как цену рабочей силы и форму затрат работодателя, необходимо обязательно сделать определенные уточнения. Для работодателя цена рабочей силы – это его суммарные затраты на рабочую силу, а заработная плата – это часть совокупных затрат, которые несет работодатель в процессе использования рабочей силы.

Цена рабочей силы в современных условиях учитывает все затраты работодателей, связанные с наймом, функционированием и развитием

рабочей силы. Поэтому заработную плату следует рассматривать как основную часть цены рабочей силы, которая имеет индивидуализированный характер и прямо зависит от трудового вклада наемного работника.

В рыночной экономике на величину заработной платы влияет целый ряд рыночных и вне рыночных факторов. Основные факторы формирования заработной платы отражены в таблице 2.

Таблица 1

Факторы формирования заработной платы

Рыночные	Вне рыночные
- спрос и предложение на рынке труда;	- меры государственного регулирования заработной платы;
- полезность ресурса для предпринимателя;	- соотношение сил между профсоюзами и работодателями;
- эластичность спроса на труд по цене;	- конечные результаты деятельности предприятия и личный трудовой вклад работника
- взаимозаменяемость ресурсов;	
- изменение цен на потребительские товары и услуги	

К рыночным факторам относятся:

- спрос и предложение на рынке труда;
- полезность ресурса труда для предпринимателя;
- эластичность спроса на труд по цене (его реакция на колебания цены труда), т.е. повышение цены ресурса труда (ставка заработной платы растет под давлением профсоюзов) ведет к снижению спроса на труд и значит к ухудшению условий найма;

- взаимозаменяемость ресурсов, т.е. возможность замещения живого труда более производительной техникой;

- изменение цен на потребительские товары и услуги; возможен рост стоимости жизни, а значит рост минимума заработной платы.

В группу вне рыночных факторов включаются:

- меры государственного регулирования заработной платы,
- соотношение сил между профсоюзами и работодателями,
- конечные результаты деятельности предприятия и личный трудовой вклад работника.

2. Организация заработной платы и ее основные принципы

Любая экономическая система имеет собственную организацию заработной платы. Обобщение теоретических исследований в области работы и трудовых отношений, практики организации оплаты труда в странах с развитой и переходной экономикой дает возможность утверждать, что функционирование заработной платы в экономике рыночного типа осуществляется через соответствующую ее организацию, т.е. объединение:

- рыночной «самонастройки», включая конъюнктуру рынка труда;
- государственного регулирования;
- договорного регулирования путем заключения, соглашений и коллективных договоров;
- механизма определения индивидуальной заработной платы непосредственно на предприятии.

Организация заработной платы представляет собой систему комплексных взаимосвязанных мер, направленных на выплату номинальной заработной платы (рис. 4).

Организация заработной платы – эта система мер по обеспечению справедливого эффективного вознаграждения за вложенный труд, его количество, качество и результаты. Иными словами, организация оплаты труда работников означает разработку, ввод в действие и поддержание в работоспособном состоянии инструментария, обеспечивающего денежную оценку выполненной работы, начисление и выплату заработной платы в соответствии с этой оценкой.

Организация заработной платы строится на основе следующих принципов:

- 1) оплата труда по его количеству, качеству и результатам с учетом общественной его значимости;
- 2) максимальная самостоятельность в вопросах организации оплаты труда на предприятиях, учреждениях, компаниях различных форм собственности;
- 3) государственная социальная гарантия обеспечения минимальной заработной платы работникам, занятым в экономике независимо от формы собственности хозяйствующего субъекта;
- 4) равная оплата за равный труд.



Рис. 1. Организация заработной платы в условиях рыночной экономики

В современных условиях следует учитывать, что поскольку в реальных экономических системах существуют как рыночные, так и нерыночные отношения, то организация оплаты труда (т.е. формирование систем трудового вознаграждения) осуществляется на основе следующих принципов:

1. рыночные;
2. производственные;
3. связующих их рыночно-производственные принципы.

Рыночные принципы характеризуют возможность одновременного нахождения предприятия на рынке товаров (услуг) и на рынке труда. Рыночно-производственные принципы отражают факт наличия связей между рыночной средой и производственными процессами.

Производственные принципы - это правила построения конкретных форм оплаты и стимулирования труда.

Все рассмотренные выше принципы представляют собой единую взаимосвязанную систему организации оплаты труда в обществе с рыночной экономикой.

3. Основные элементы системы заработной платы

Организация заработной платы осуществляется государством посредством единства трех составных частей (элементов):

- 1) формы и системы оплаты труда;
- 2) тарифная система;
- 3) нормирование труда.

Формы и системы оплаты труда – это способы использования норм труда и тарифной системы для расчетов заработной платы работников с учетом особенностей их труда.

Техническое нормирование труда позволяет установить научно обоснованные нормы труда для количественной оценки затрат труда на выполнение какой-либо работы.

Тарифная система – это совокупность нормативов, необходимых для учета основных различий в оплате труда, связанных со сложностью работы и квалификацией работника.

Тарифная система или тарифное нормирование труда включает тарифные ставки 1 разряда, тарифные сетки, тарифно-квалификационный справочник, систему доплат и надбавок. Это позволяет, наряду с количеством, оценить и качество труда.

Тарифная ставка 1 разряда определяется на уровне не ниже минимальной заработной платы.

Минимальная заработная плата – это законодательно установленный уровень оплаты труда, ниже которого работодатель не имеет права устанавливать фактическую заработную плату. Это низшая граница стоимости неквалифицированной рабочей силы в расчете на один месяц. В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные и компенсационные выплаты.

Минимальная заработная плата является государственной социальной гарантией, обязательной на всей территории Азербайджана для предприятий всех форм собственности и хозяйствования.

В настоящее время минимальная заработная плата осуществляет три функции:

1) служит государственной гарантией минимального уровня оплаты труда;

2) выполняет роль норматива при исчислении административных штрафов, налогов, сборов и иных платежей, осуществляемых в соответствии с действующим законодательством;

3) служит критерием для определения размера пособий и компенсаций, выплачиваемых в соответствии с действующим законодательством по социальной защите населения.

Наряду с определением минимального уровня оплаты труда, государство также устанавливает соответствующие нормы и гарантии в социально-трудовой сфере. К этим нормам относятся Единая тарифно-квалификационная сетка, единые тарифно-квалификационные справочники, нормы оплаты труда за работу в сверхурочное время, в праздничные, нерабочие и выходные дни, в ночное время; за время простоя не по вине работника; за продукцию, которая оказалась браком не по вине работника. Роль государства в сфере заработной платы состоит в организации перспективных научных исследований и изучении зарубежного и отечественного опыта; научно-методическом обеспечении формирования тарифной системы, совершенствовании тарифно-квалификационных справочников;

проведении единой политики по тарификации работ; организации разработки нормативов трудовых затрат на массовые технологические процессы и т.п.

Коллективно-договорное регулирование заработной платы осуществляется как на государственном уровне – на основе договоров, заключаемых между правительством, представителями профсоюзов и работодателями, так и на уровне предприятий, где договаривающимися сторонами являются работодатели и занятые (их представители). Коллективно-договорная система является эффективной формой регулирования заработной платы лиц наемного труда.

4. Функции заработной платы в обществе

Исключительно важная роль заработной платы в функционировании экономики обусловлена тем, что она должна одновременно и одинаково эффективно выполнять ряд общественно значимых функций.

Функция заработной платы – это ее назначение и роль как составной сферы практической деятельности в согласовании и реализации интересов главных субъектов социально-трудовых отношений – наемных работников и работодателей.

Основными функциями заработной платы являются следующие:

- 1) воспроизводственная;
- 2) стимулирующая;
- 3) регулирующая;
- 4) формирования платежеспособного спроса населения;
- 5) измерительно-распорядительная;
- 6) социально-гарантийная.

Воспроизводственная функция заработной платы имеет первостепенное значение, она призвана обеспечивать расширенное или, по крайней мере, простое воспроизводство рабочей силы. Реализация воспроизводственной функции оплаты труда предполагает определение ее минимального уровня путем расчета прожиточного минимума на основе научной методологии.

Стимулирующая функция заработной платы направлена на мотивацию и стимулирование роста уровня профессионализма работников. Ведь в заработной плате заложен мощный мотивационный потенциал. Стремление человека улучшить свое благосостояние, удовлетворить разные потребности побуждает его к активной трудовой деятельности, большей результативности труда. Поэтому заработная плата является основным звеном мотивации.

Регулирующая функция заработной платы выступает регулятором спроса на продукцию и услуги конечного потребления. Ведь она формирует платежеспособный спрос работника на товары и услуги и работодателя на средства производства, т.е. способствует установлению пропорций между товарным предложением и спросом. Эта функция заключается во влиянии заработной платы на соотношение между спросом и предложением, на формирование персонала предприятий, уровень его занятости, а также на межсекторную дифференциацию заработной платы и занимает промежуточное место между воспроизводственной и стимулирующей.

В условиях рыночной экономики повышается значение функции формирования платежеспособного спроса населения, как обеспечивающей увязку платежеспособного спроса, под которым понимается форма проявления потребностей, обеспеченных денежными средствами покупателей, и производства потребительских товаров, поскольку он формируется под действием двух факторов – потребностей и доходов общества.

Тема 7. Тарифная система оплаты труда: сущность, основные положения, функции

1. Сущность и основные функции тарифной системы
2. Основные элементы тарифной системы и их взаимосвязь
3. Содержание и разделы тарифно-квалификационного справочника
4. Доплаты и надбавки к тарифным ставкам

1. Сущность и основные функции тарифной системы

Тарифная система – это совокупность нормативных документов, необходимых для учета основных различий в труде, связанных с его сложностью и квалификацией работника.

Тарифная система выполняет следующие функции:

1) предоставление государственной социальной гарантии обеспечения воспроизводства рабочей силы, т.е. тарифная ставка 1 разряда не может быть ниже установленного государством на данный период времени минимума оплаты труда;

2) установление основных различий в оплате труда работников в зависимости от уровня их квалификации, сложности и ответственности выполняемых работ;

3) создание преимуществ в оплате труда для работников, которые в наибольшей степени определяют научно-технический прогресс, развитие предпринимательства, внедрение прогрессивных форм организации труда и производства.

Функции тарифной системы в условиях рыночной экономики коренным образом меняются: из регламентирующе-ограничительных они становятся гарантийно-защитными.

2. Основные элементы тарифной системы и их взаимосвязь

Тарифная система включает основные элементы:

- тарифные сетки;
- тарифные ставки;
- тарифно-квалификационные справочники;
- доплаты и надбавки к тарифным ставкам.

Тарифные сетки – это совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов (коэффициенты сложности труда), определяющих соотношения в оплате труда различной сложности.

Тарифная сетка характеризуется диапазоном, абсолютной и относительной разницей между смежными тарифными коэффициентами.

Диапазон тарифной сетки – это отношение тарифных коэффициентов крайних разрядов (первого к последнему). Тарифные коэффициенты низшего разряда принимаются за единицу. Тарифные коэффициенты всех последующих разрядов показывают, во сколько раз соответствующие им тарифные ставки больше тарифной ставки первого разряда.

Абсолютная разница смежных коэффициентов показывает, на сколько единиц увеличивается величина тарифного коэффициента при переходе от разряда к разряду.

Относительная разница смежных коэффициентов показывает, насколько процентов увеличивается сложность работ и оплата труда при переходе от одного разряда к другому.

Тарифные ставки определяют выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда работника за единицу рабочего времени (час, день, месяц). Устанавливается базовая тарифная ставка, то есть уровень оплаты работника 1-го разряда, необходимый для расчета оплаты труда по всем последующим квалификационным разрядам. Тарифная ставка 1-го разряда рассчитывается исходя из установленного государством минимального размера оплаты труда и продолжительности рабочего времени.

На основе равномерного нарастания ставок и окладов работников от разряда к разряду единая тарифная сетка позволяет ликвидировать уравниловку в оплате высоко-сложного и относительно простого труда.

Конкретно тарифная сетка по оплате труда работников, находящихся на бюджетном финансировании в Азербайджане, представлена в таблице 1.

Таблица 1

**Единая тарифная сетка по оплате труда работников, финансируемых
из госбюджета Азербайджанской Республики**

Разряды	Тарифные коэффициенты	Относительное возрастание, %	Месячная тарифная ставка с 15.09.2008, манат
1	1,00		75
2	1,03	3,0	77,25
3	1,06	2,91	79,50
4	1,09	2,8	81,75
5	1,12	2,75	84,00
6	1,16	3,57	87,00
7	1,19	2,58	89,25
8	1,23	3,36	92,25
9	1,30	5,69	97,50
10	1,33	2,3	99,75
11	1,36	2,26	102,00
12	1,43	5,15	107,25
13	1,53	6,99	114,75
14	1,60	4,58	120,00
15	1,66	3,75	124,50
16	1,80	8,43	135,00
17	3,33	85,0	249,75
18	4,16	24,9	312,00
19	8,33	100,24	624,75

3. Содержание и разделы тарифно-квалификационного справочника

Тарифно-квалификационный справочник – это нормативный документ, представляющий собой сборник профессиональных характеристик, предназначенный для дифференциации работ и работников по уровню сложности и квалификации труда.

В практике организации оплаты труда применяется несколько разновидностей тарифно-квалификационных справочников: Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и служащих для производственных отраслей, квалификационный справочник должностей

служащих бюджетной сферы.

Единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС) разрабатывается для основных производств и типовых видов работ и содержит основной перечень квалификационных требований для всех действующих уровней квалификации по категориям рабочих. ЕТКС содержит три основных раздела: "Характеристика работ", "Должен знать", "Примеры работ".

В разделе "Характеристика работ" содержится краткое описание работ, которые должен уметь выполнять рабочий, учтена сложность их выполнения, определена степень самостоятельности исполнителя.

В разделе "Должен знать" содержатся основные требования к профессиональной подготовке рабочего, а так же дополнительные требования к общим и специальным его знаниям.

В разделе "Примеры работ" приводятся наиболее типичные работы по профессиям и разрядам.

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих необходим для обеспечения рационального разделения труда, определения обязанностей работников и установления оптимальных соотношений по каждой должностной категории. Квалификационный справочник должностей содержит три основных раздела: "Должностные обязанности", "Должен знать", "Квалификационные требования".

4. Доплаты и надбавки к тарифным ставкам

Доплаты и надбавки к тарифным ставкам носят стимулирующий и компенсирующий характер, они устанавливаются отдельно в соответствии с действующим законодательством и закрепляются в трудовых договорах.

Основные виды доплат к тарифным ставкам:

- за работу в тяжелых и вредных, особо тяжелых и особо вредных условиях труда;
- за интенсивность труда;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за работу в сверхурочное время;
- за работу по графику с разделением дня на части;
- за работу в вечернюю и ночную смены при многосменном режиме;

- за работу в ночное время;
- несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабочего дня;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за ненормированный рабочий день у водителей автомобилей.

Основные виды надбавок:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за классность;
- за высокие достижения в труде;
- за выполнение особо важной работы;
- персональные надбавки.

ТЕМА 8. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1. Сущность форм и систем заработной платы
2. Сдельная форма оплаты труда и ее системы
3. Повременная форма оплаты труда и ее системы
4. Премияльные системы, ее условия и порядок применения

1. Сущность форм и систем заработной платы

Важным элементом механизма определения индивидуальной заработной платы являются формы и системы оплаты труда.

Формы и системы оплаты труда призваны обеспечить учет в заработной плате количественных и качественных результатов труда, создавать у работников материальную заинтересованность в улучшении непосредственных результатов своей работы и общих итогов деятельности предприятия.

Форма заработной платы – это одна из существующих классификаций видов оплаты труда, характеризующим признаком которой является мера труда. Формы заработной платы характеризуют взаимосвязь между величиной оплаты труда работника, его производительностью и затратами рабочего времени и различаются порядком начисления заработной платы в зависимости от его результативности.

На предприятиях, организациях и учреждениях применяются 2 формы заработной платы: сдельная и повременная. Главным признаком размежевания двух форм оплаты труда является возможность количественного измерения производительности труда как отношения объема продукции в натуральном выражении к затратам рабочего времени. Именно такая возможность лежит в основе сдельной оплаты. Ведь в качестве меры труда учитывается количество изготовленной продукции (предоставленных услуг), что позволяет применять сдельную форму заработной платы.

При использовании в качестве меры труда количества отработанного рабочего времени применяется повременная форма заработной платы, при этом осуществляется оценка эффективности труда как соотношения стоимостных измерителей результатов и затрат.

Выбор той или иной формы заработной платы требует соблюдения определенных условий, при которых ее применение будет являться целесообразным.

2. Сдельная форма оплаты труда и ее системы

Сдельная заработная плата - такая форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику или группе начисляется за каждую единицу выполненной работы или продукции, выраженную в количестве произведенных операций, штук, килограмм, метров и т.д.

Организация сдельной оплаты труда предусматривает соблюдение ряда условий:

1) наличие и реальная возможность и экономическая целесообразность разработки и применения технически обоснованных норм затрат труда, а также правильная тарификация работ в соответствии с требованиями ЕТКС;

2) необходимость стимулирования увеличения выработки продукции как решающего показателя работы сдельщика и сокращения численности работников за счет интенсификации труда;

3) создание на рабочих местах всех условий для производительного труда, соблюдения технологических режимов и требований техники безопасности, рациональность использования материальных ресурсов;

4) норм труда и обязательный точный учет фактических результатов труда.

Если таких условий нет, то следует применять повременную форму оплаты труда.

Очевидны преимущества сдельной формы для работника – это реальная возможность увеличивать свою заработную плату за счет наращивания индивидуальной выработки.

Величина издержек работодателя в данном случае обусловлена величиной сдельной расценки, которая меняется либо с изменением величины тарифной ставки по работам данной сложности, либо с применением норм труда (нормы времени или нормы выработки). Преимущества, с точки зрения работодателя, состоят в наличии возможностей увеличивать прибыль за счет роста объема произведенной сдельщиками продукции. К недостаткам относятся прежде всего претензии к

качеству продукции, которая у сдельщиков может приноситься в жертву количеству, а так же отсутствие гарантированных размеров оплаты и, как правило, достаточно жесткий темп работы.

Экономический эффект при использовании сдельной формы оплаты может складываться из двух частей:

- суммарного увеличения прибыли при увеличении объема производства;
- экономии на условно постоянных расходах вследствие роста производительности труда.

Сдельная форма оплаты труда подразделяется на системы по 3 признакам:

- 1) по способу определения сдельной расценки различают прямые, косвенные, прогрессивные, аккордные, подрядные системы;
- 2) по способу расчета с работниками различают индивидуальные и коллективные (бригадные) системы;
- 3) по способу материального поощрения различают простую и поощрительную (премиальную) системы.

Основой для начисления заработной платы при всех сдельных системах является сдельная расценка.

При прямой индивидуальной сдельной оплате заработок определяется за весь объем качественно выполненной работы по единой сдельной расценке за единицу продукции по формуле:

$$Z_{сд} = P \times O$$

где $Z_{сд}$ - общий сдельный заработок, в денежном выражении;

P - расценка за единицу работы (изделия), в денежном выражении;

O - весь объем выполненной работы, в денежном выражении.

Прямая сдельная оплата труда широкого распространения не имеет.

Косвенная сдельная оплата применяется для определения заработка работников, обслуживающих основное производство, т.е. вспомогательных рабочих. Их заработная плата зависит от результатов труда основных рабочих. Расчет заработной платы по этой системе определяется по формулам:

$$Z_{к.сд} = T_c \times T_{факт} \times K \quad \text{и} \quad Z_{к.сд} = P_{к.сд} \times T_{факт}$$

где $Z_{к.сд}$ - косвенная сдельная заработная плата;

T_c - часовая тарифная ставка;

$T_{\text{факт}}$ - фактически отработанное время, часы;

K - коэффициент выполнения производственного задания цехом, который обслуживает работник;

$P_{\text{к.сд}}$ - косвенная сдельная расценка, определяемая как отношение тарифной ставки к численности обслуживаемых рабочих.

Аккордная система оплаты труда используется для сокращения срока работы. В соответствии с аккордным нарядом составляется калькуляция, в которой определяются следующие показатели: перечень работ, включенных в аккордное задание; объем выполнения по каждому виду работ; расценка на одну операцию; общая стоимость выполнения всех операций; общий размер оплаты труда за весь аккордный наряд. При аккордной оплате труда можно вводить премирование рабочих за сокращение срока выполнения аккордного задания с учетом его качества.

Эта система стимулирует материальную заинтересованность в изыскании резервов роста производительности труда, повышении квалификации, мастерства, творческой инициативы, стремлении овладеть смежными профессиями, передовыми приемами и методами труда.

В аккордной системе наиболее ярко осуществляется принцип оплаты труда за конечные результаты. Такая система организации оплаты труда эффективно может применяться в строительстве (бригадный подряд), на автотранспорте, в угольной и других отраслях промышленности.

При аккордной системе оплаты заработок определяется за весь объем работы по формуле:

$$Z_{\text{ак}} = \sum P_{\text{ак}} \times O$$

где $Z_{\text{ак}}$ - суммарный аккордный заработок;

$\sum P_{\text{ак}}$ - аккордная сдельная расценка, в денежном выражении;

O - общий объем произведенной продукции, в денежном выражении.

Соответственно, аккордная сдельная расценка рассчитывается по формуле:

$$P_{\text{ак}} = \sum P_i \times q_i$$

где P_i - расценка i -го вида работ, в денежном выражении;

q_i - объем i -го вида работ, в натуральном выражении.

Сдельно-премиальная система характеризуется наличием, наряду с

основным сдельным заработком, так же премиальных выплат за высокие количественные и качественные показатели.

Общий заработок по сдельно-премиальной системе определяется по формуле:

$$Z_{сд.п} = Z_{сд} + \frac{Z_{сд} \times (P_v + P_n \times P_o)}{100}$$

где $Z_{сд.п}$ - заработная плата по сдельно-премиальной системе;

$Z_{сд}$ - основная сдельная заработная плата;

P_v – процент премии за выполнение показателей премирования;

P_n – процент премии за каждый процент перевыполнения показателей премирования;

P_o – процент перевыполнения показателей премирования.

При сдельно-прогрессивной системе заработной платы труд рабочего оплачивается по прямым сдельным расценкам в пределах установленной исходной нормы, а сверх установленной исходной базы – по повышенным сдельным расценкам. Сдельно-прогрессивную систему применяют на узких, лимитирующих участках производства, когда необходимо усилить стимулирование перевыполнения задания. Срок действия сдельно-прогрессивной системы оплаты труда ограничен, он устанавливается исходя из производственной необходимости. Ведь ее длительное применение может привести к перерасходу фонда оплаты труда.

3. Повременная форма оплаты труда и ее системы

Повременная заработная плата - такая форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику или группе начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время. Организация повременной оплаты труда предусматривает соблюдение ряда условий:

- 1) правильная тарификация рабочих-повременщиков, руководителей, специалистов и служащих на основе действующих нормативных документов;
- 2) табельный учет фактически отработанного времени;
- 3) правильное применение норм и нормативов, регламентирующих организацию труда повременщиков (нормы нагрузки, нормированные

задания, нормативы численности по каждой функциональной группе);

4) на рабочих мест должны быть созданы необходимые условия для эффективной работы.

Повременная форма оплаты труда подразделяется на 3 системы:

- простая повременная;
- повременно-премиальная;
- повременно-премиальная с нормированным заданием.

Уровень заработной платы при повременной форме определяется размером тарифной ставки или должностного оклада и не зависит от объема производимой продукции (или услуг). Преимущества данной формы оплаты, с точки зрения работника, состоят в ее гарантированности и произвольном темпе работы. Основной недостаток обусловлен отсутствием возможности у самого работника влиять на величину индивидуальной заработной платы.

При простой повременной системе заработок рабочего определяется по формуле:

$$З_{п} = Т_{ст} \times (Т_{факт} / Т_{норм})$$

где $З_{п}$ – повременный заработок;

$Т_{ст}$ – тарифная ставка;

$Т_{факт}$ – количество фактически отработанных дней в течение данного месяца;

$Т_{норм}$ – число рабочих дней, предусмотренных графиком работы за месяц.

При повременно-премиальной системе заработок складывается из 2 частей:

1) оплата по тарифу за фактически отработанное время;

2) премии за конкретные достижения по заранее установленным показателям.

Таким образом, общий заработок включает две части – основную и дополнительную (премиальную). Основная заработная плата определяется как простая повременная, а дополнительная, т.е. премиальная рассчитывается по заранее установленным показателям премирования (например, за выполнение и перевыполнения производственных заданий, повышение качества выпускаемой продукции, экономию сырья, материалов, топлива, инструмента и т.п.).

Повременно-премиальная система с нормированным заданием содержит положительные элементы сдельной и повременной форм

заработной платы.

Заработная плата рабочего при повременно-премиальной системе с использованием нормированного задания состоит из трех частей:

1) повременной заработной платы, начисляемой пропорционально отработанному времени и включающей следующие элементы:

- оплату по тарифу;
- доплаты и надбавки;

2) дополнительной оплаты за выполнение нормированных заданий, начисляемой в процентах к повременной части заработной платы в зависимости от условий выполнения нормированных заданий;

3) премии, начисляемой в процентах к исходной тарифной ставке в соответствии с принятым на предприятии положением.

4. Премиальные системы, ее условия и порядок применения

Размер премии находится в прямой зависимости от величины трудового вклада рабочего. Основные элементы премиальных систем:

- показатели и условия премирования – это рост производительности труда, повышение качества продукции, работ и услуг, снижение затрат на производство, экономия материальных ресурсов, рост прибыли, дохода и т.д.;

- круг премируемых работников;

- шкалы премирования (размеры премий);

- периодичность (ежемесячное, ежеквартальное, полугодовое) и сроки выплат премий;

- источники премиальных выплат- это фонд потребления предприятия.

Условия для эффективного применения той или иной формы и системы заработной платы делятся на:

1) общие;

2) специфические, связанные с типом производства и особенностями технического процесса.

В свою очередь общие условия включают следующие:

- точный учет количества фактически произведенной продукции за счет повышения своей профессиональной квалификации, сноровки и интенсивности труда;

- учет фактически отработанного времени;
- наличие научно обоснованных норм затрат труда.

В последнее время получают распространение новые системы оплаты труда, которые не укладываются в традиционное деление на повременные и сдельные. Эти новые системы в наибольшей степени характерны для новых форм собственности, особенно в частном секторе и зарубежных, совместных предприятиях.

ТЕМА 9. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

1. Специфика и основные функции труда руководителей, специалистов и служащих
2. Организация оплаты труда руководящих работников, специалистов и служащих
3. Разработка схем должностных окладов

1. Специфика и основные функции труда руководителей, специалистов и служащих

Особенности организации труда руководителей, специалистов и служащих не позволяют применять технически обоснованные нормы выработки. Поэтому оплата труда этой категории работников осуществляется на основе повременно-премиальной системы. При этом размер должностных окладов зависит от функций, которые выполняют эти работники, и от занимаемой должности.

Основные функции, которые осуществляют эти категории работников, подразделяются на следующие:

- общее линейное руководство;
- технологическая подготовка и технологическое руководство производством;
- планово-экономические функции;
- функции технического контроля качества продукции;
- функция организации труда и зарплаты;
- функции снабжения и сбыта продукции, рекламная и коммерческая деятельность;
- функция финансов и бухгалтерского учета;
- функция подготовки и обеспечения производства кадрами;
- функция канцелярского обеспечения.

Руководство трудовым коллективом состоит в персональном воздействии наделенных властью лиц на трудовое поведение работников.

Руководители наделяются правами принимать управленческие

решения и отвечают за реализацию поставленных перед коллективом целей.

Руководители среднего и низового уровня выступают как организаторы определенных видов работ. В их обязанности входит: составление общего плана работы; объединения людей для работы; руководство работой; согласование работы отдельных частей организации и отдельных работников; контроль за работой.

Таким образом, функции руководителя показаны на рис. 1.

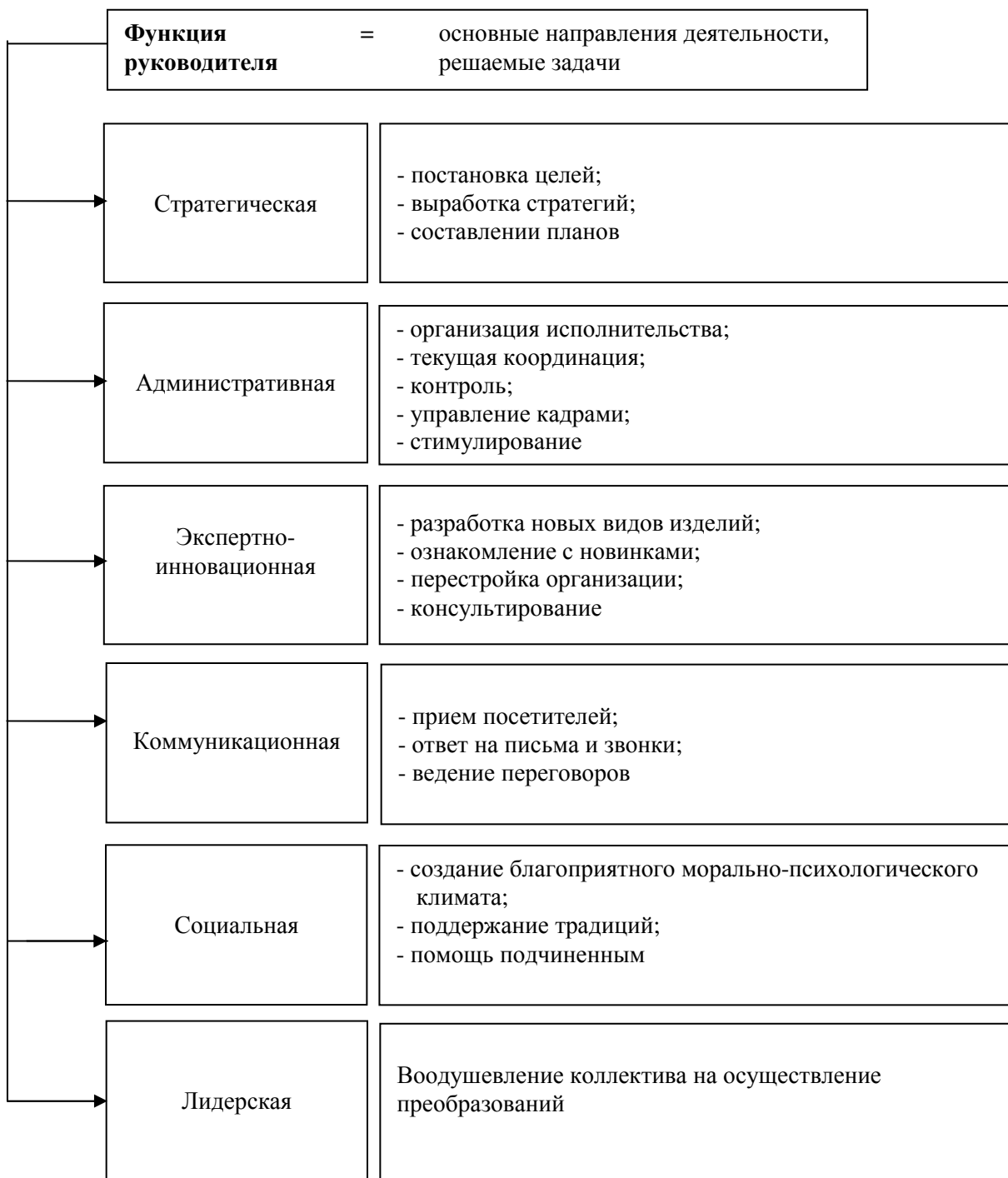


Рис. 1. Функции руководителя

В зависимости от характера функций формируются подразделения, цехи, участки, отделы службы. Функциональное разделение труда влияет на уровень должностных окладов.

Более высокими должностными окладами выделяются работники технических, конструкторских, технологических, коммерческих, производственных подразделений. Поэтому различают категории инженерно-технических работников (ИТР), служащих и руководящих работников.

Инженерно-технические работники – это лица, которые выполняют функции руководства и управления производством.

Служащие – это лица, обслуживающие производственный процесс, занимающие канцелярские и административно-хозяйственные должности.

Из ИТР и служащих выделяется группа руководящих работников, выполняющих наиболее ответственные функции по организации и управлению производством.

Все эти отличительные особенности труда руководителей, специалистов и служащих влияют на формирование размеров их должностных окладов.

2. Организация оплаты труда руководящих работников, специалистов и служащих

Организация оплаты труда руководящих работников, ИТР, специалистов и служащих включает в себя составные части:

- 1) система должностных окладов в соответствии с присвоенным квалификационным разрядом;
- 2) система доплат и надбавок;
- 3) система премирования.

Индивидуальная заработная плата работника представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде оплаты.

При определении коэффициента квалифицированного уровня ($K_{кв}$) возможны два подхода. Первый базируется на соотношениях в оплате труда, фактически сложившихся в период, предшествующий бестарифной системе оплаты труда. Второй исходит из соотношений в оплате труда, вытекающих из действующих условий оплаты труда работников в период введения бестарифной системы.

Методической основой первого варианта является то, что фактический уровень квалификации работника наиболее полно отражает не присвоенный ему разряд, а фактически полученная заработная плата:

$$K_{iky} = ЗП_i / ЗП_{\min}$$

где $ЗП_i$ - средняя заработная плата i -го работника за достаточно продолжительный предшествующий период;

$ЗП_{\min}$ - средняя заработная плата работника с самым низким уровнем оплаты в тот же период.

Методические основы второго подхода заключаются в том, что K_{iky} объективно определяется совокупностью таких показателей, как сложность работы, фактические условия труда на рабочем месте, сменность, интенсивность труда, профессиональное мастерство работника.

3. Разработка схем должностных окладов

Разработка схем должностных окладов характеризуется следующими аспектами:

- тесная связь уровня оплаты труда работника с фондом заработной платы, начисляемой по коллективным результатам работы (поэтому бестарифные системы оплаты принадлежат к классу коллективных систем оплаты труда);

- присвоение каждому работнику устойчивых коэффициентов, комплексно характеризующих его квалификационный уровень и в основном определяющих его трудовой вклад в общие результаты труда (они рассчитываются по данным о предыдущей трудовой деятельности работника или их группы);

- определение дополняющих оценку квалификационного уровня коэффициентов трудового участия каждого работника по результатам текущей деятельности.

Среди особых видов материального стимулирования занятых в экономике необходимо назвать и районные коэффициенты к заработной плате.

Районные коэффициенты к заработной плате – это особая форма надбавок, устанавливаемых в централизованном порядке, которые отражают

особенности жизни и труда в тех или иных регионах страны.

В условиях становления рыночной экономики этот элемент регулирования оплаты труда в должной мере не используется.

По экономическому содержанию различаются следующие виды материальных выплат:

а) тарифные ставки – это гарантированный обществом уровень оплаты труда данного качества за выполнение установленной меры труда;

б) доплаты – это компенсация за повышенный расход рабочей силы в неблагоприятных условиях;

в) надбавки – это дополнительная оплата за высокий трудовой потенциал или выполнение работ особой сложности или интенсивности;

г) материальная помощь – это денежная выплата, компенсирующая отставание уровня зарплаты от уровня цен.

В целом сущность всех видов доплат можно определить как носящих компенсационный характер. В рыночной экономике доплаты к заработной платы осуществляются в три этапа:

- 1) адаптационный;
- 2) компенсационный;
- 3) индексационный.

В качестве основных видов материального стимулирования лиц, занятых в современных компаниях, можно отметить все формы, которые отражены в таблице 1.

Таблица 1

**Перечень видов материального стимулирования
в современных компаниях**

Форма стимулирования	Основное содержание
1. Заработная плата (номинальная)	Основная (сдельная, повременная, должностной оклад) заработная плата. Дополнительная (премии, надбавки, доплаты за условия труда, за совместительство, подросткам, кормящим матерям, за работу в праздничные дни, за сверхурочную работу, за руководство бригадой, оплата или компенсация за отпуск и т.д.) заработная плата
2. Заработная плата (реальная)	Обеспечение реальной заработной платы посредством следующих мер: 1. повышение тарифных ставок в соответствии с установленным государством минимумом; 2. введение компенсационных выплат; 3. индексация заработной платы в соответствии с

	инфляцией
3. Бонусы	Разовые выплаты из прибыли предприятия (вознаграждение, премия, добавочное вознаграждение). За рубежом это годовой, полугодовой, рождественский, новогодний бонусы, связанные, как правило, со стажем работы и размером получаемой зарплаты. Различают следующие виды бонусов: за отсутствие прогулов, экспертный, за услуги, за выслугу лет, целевой
4. Участие в прибылях	Выплата через участие в прибылях – это не разовый бонус. Устанавливается доля прибыли, из которой формируется поощрительный фонд. Распространяется на категории персонала, способные реально воздействовать на прибыль (чаще всего это менеджмент). Доля этой части прибыли соответствует рангу руководителя в иерархии и определяется в процентах к его доходу (базовой зарплате)
5. Участие в акционерном капитале	Покупка акций предприятия и получение дивидендов, покупка акций по льготным ценам (опционы), безвозмездное получение акций
6. Дополнительные выплаты	Стимулируют поиск новых рынков сбыта: подарки фирмы, субсидирование деловых расходов, покрытие личных расходов, косвенно связанных с работой (деловых командировок не только работника, но и его супруги в поездке). Это косвенные расходы, не облагаемые налогом, и поэтому более привлекательные
7. Оплата транспортных расходов или обслуживание собственным транспортом	Выделение средств на: 1) оплату транспортных расходов; 2) приобретение транспорта: а) с полным обслуживанием; б) с частичным обслуживанием лиц, связанных с частыми разъездами
8. Сберегательные фонды	Организация сберегательных фондов для работников предприятия с выплатой процентов не ниже установленного в Госбанке. Льготные режимы накопления средств
9. Организация питания	Выделение средств на организацию питания в компании; выплата субсидий на питание
10. Продажа товаров, выпускаемых организацией или полученных по бартеру	Выделение средств на скидку при продаже этих товаров
11. Стипендиальные программы	Выделение средств на образование (покрытие расходов на образование работника или членов его семьи на стороне)
12. Программы обучения персонала	Покрытие расходов на организацию обучения (переобучения)
13. Программы медицинского обслуживания	Организация медицинского обслуживания или заключение договоров с медицинскими учреждениями. Выделение средств на эти цели
14. Консультативные службы	Организация консультативных служб (например, юридических) или заключение договоров с таковыми. Выделение средств на эти цели.
15. Программы жилищного	Выделение средств на организацию дошкольного и

строительства	школьного (колледжей) воспитания детей, внуков сотрудников фирмы; привилегированные стипендии
16. Гибкие социальные выплаты	Компании устанавливают определенную сумму на «приобретение» необходимых льгот и услуг. Работник в пределах установленной суммы имеет право самостоятельного выбора льгот и услуг
17. Страхование жизни	Страхование за счет компании жизни работника и за символическое отчисление – членов его семьи.
18. Программы выплат по временной нетрудоспособности	Покрытие расходов по временной нетрудоспособности
19. Медицинское страхование	Как самих работников, так и членов их семей
20. Льготы и компенсации, не связанные с результатами стандартного характера	<p>Выплаты, формально не связанные с достижением определенных результатов (компенсации перехода на службу из других компаний – расходов, связанных с переездом, продажей, покупкой квартир, недвижимости, трудоустройство жены (мужа) и т.д.; премии и другие выплаты (в связи с уходом на пенсию или увольнением)).</p> <p>Указанные выплаты, получившие за рубежом название «золотые парашюты», предназначены для высших управляющих, обычно включают дополнительный оклад, премии, долговременные компенсации, обязательные (предусмотренные в компании) пенсионные выплаты и др. Предоставление такого рода выплат подчеркивает высокий по сравнению с другими статус работника</p>
21. Отчисления в пенсионный фонд	Такой альтернативный государственный фонд дополнительного пенсионного обеспечения может быть создан как на самом предприятии, так и по договору с каким-либо фондом на стороне
22. Ассоциации получения кредитов	Льготные кредиты на строительство жилья, приобретение товаров, услуг и т.д.

ТЕМА 10. СОЦИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

1. Социальная организация и её признаки
2. Трудовой коллектив – основная форма социальной организации
3. Виды социальных групп и разновидности социальной структуры предприятия
4. Социальные процессы и явления в трудовой организации

1. Социальная организация и её признаки

Организация – это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели (целей). Чтобы организация состоялась как таковая, необходимо наличие, по крайней мере:

- двух людей, которые сознательно считают себя частью этой группы;
- одной цели, которую принимают как общую все члены данной группы;
- членов группы, которые намеренно работают вместе, чтобы достичь значимой для всех цели.

Трудовая организация – это организационно закреплённая 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. Трудовые организации исторически возникают для удовлетворения общественных и личных потребностей людей на основе разделения труда.

Необходимо выяснить различия между трудовой и производственной организациями. Производственная организация относится только к сфере материального производства, в ней объединяются работники с целью производства материальных благ. Трудовая организация значительно шире производственной и охватывает работников производственных, научных, учебных, медицинских, культурно-просветительских, административных и других организаций. Трудовые организации действуют во всех сферах общественной жизни. Их можно различить по двум основаниям:

1) по формам собственности: государственная, кооперативная, акционерная, собственность трудового коллектива, частная, совместная с иностранным капиталом, иностранная;

2) по сферам деятельности: организации, действующие в сфере материального производства (в промышленности, строительстве, транспорте, сельском хозяйстве и т.д.), и организации, функционирующие в непродуцированной сфере (учреждения культуры, здравоохранения, образования и т.д.).

Социальная организация рассматривается в широком смысле как любая организация в обществе; а в узком смысле как социальная подсистема. Социальная организация представляет собой систему групп и отношений между ними.

Иными словами, социальная организация 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 определенной продукции с помощью материальных средств и предметов труда.

Социальная организация обычно характеризуется следующими основными признаками:

- наличие единой цели (производство продукции или оказание услуги);
- существование системы власти, управления, которые подразумевают подчинение работников руководству в процессе трудовой деятельности (вертикальное разделение труда);
- распределение функций между группами работников, находящихся во взаимодействии друг с другом (горизонтальное разделение труда) (рис. 1).

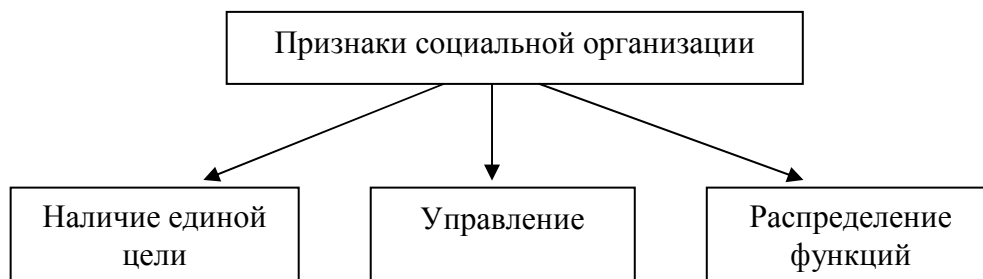


Рис 1. Основные признаки социальной организации

2. Трудовой коллектив – основная форма социальной организации

Специфической формой социальной организации выступает трудовой коллектив. Трудовой коллектив – это объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на государственном, кооперативном, общественном, частном предприятии, учреждении, организации. В составе единого трудового коллектива действуют трудовые коллективы цехов, отделов, участков, бригад и других подразделений. Трудовой коллектив предстаёт в единстве двух своих качеств, с одной стороны, в качестве социальной организации, с другой – в качестве социальной общности.

Роль и значение трудовых коллективов огромны. От эффективности и качества труда работников, в конечном счете, зависят процветание общества, уровень и качество жизни людей. Путь к успеху в каждой трудовой организации – это снижение себестоимости и издержек производства, повышение его эффективности, технического, технологического и организационного уровня производства; повышение объемов и качества выпускаемой продукции и услуг; максимальный учёт запросов потребителя и снижение цен с целью завоевания рынка сбыта, а в конечном счете – повышения эффективности развития всей экономики и уровня жизни населения в частности. Каждой такой трудовой организации присуща своя трудовая среда.

Под **трудовой средой** понимаются средства, условия труда и взаимоотношения индивидов, участвующих в трудовом процессе. Трудовая среда включает физические факторы – это воздух, температура, влажность, освещение, цветовое оформление, уровень шума и т.д. и технико-технологические факторы – средства труда, предметы труда и технологический процесс.

Роль трудовых коллективов проявляется через выполняемые ими функции. Важнейшими функциями трудового коллектива являются:

1. Целевая функция, для реализации которой создаётся данный коллектив;
2. Функция удовлетворения социальных потребностей работников (через организацию работник обеспечивается материальными благами);

3. Социально-интегративная функция, состоящая в воздействии на поведение работников как в сфере труда, так и в других сферах; в сплочении коллектива ради достижения целей организации, в привитии работникам ценностей и норм коллектива;

4. Функция, связанная с участием организации в производственно-хозяйственной и общественной жизни региона, где расположена эта организация.

Все функции трудовых коллективов призваны способствовать реализации главной цели предприятия – производству продукции, духовных благ, оказанию услуг.

Существуют три уровня объединения работников в коллектив.

1. Основной коллектив – предприятие в целом. Это высший уровень объединения;

2. Вторичный коллектив – это коллективы цехов, отделов, пролетов. Это промежуточный уровень;

3. Первичный (контактный) коллектив – бригады, секторы, лаборатории. Это нижний уровень.

Особенность первичных коллективов заключается в том, что здесь складываются устойчивые повседневные личные контакты между их членами. Такое непосредственное личное общение служит основой для возникновения эмоциональных, межличностных отношений.

Выделяют четыре основных вида трудовых коллективов: производственные коллективы, включающие коллективы предприятий и организаций промышленности, строительства, транспорта, сельского и лесного хозяйства, связи по обслуживанию производства, материально-технического снабжения и сбыта; коллективы сферы обслуживания; коллективы научных и конструкторских организаций; коллективы органов управления.

3. Виды социальных групп и разновидности социальной структуры предприятия

Отношения, в которые вступают люди в процессе трудовой деятельности, образуют социально-трудовую среду. С социологической точки зрения труд в первую очередь представляет собой отношение, возникающее между конкретными людьми – участниками процесса труда. В

ходе трудовой деятельности люди вступают в общественные отношения, и в рамках этих отношений формируются межличностные отношения, взаимное поведение индивидов. Характер межличностных отношений в трудовой сфере определяется социальным статусом и ролью индивида в трудовой организации и оказывает существенное влияние на поведение человека в трудовой среде и достижение эффекта трудовой деятельности.

Под **социальной структурой предприятия** понимается совокупность его элементов и отношений между этими элементами. Таким элементом структуры коллектива является социальная группа.

Социальная группа есть совокупность людей, обладающих каким-либо общим социальным признаком, например общей профессией, одинаковым стажем работы, сходными правами и обязанностями.

Социальные группы могут быть реальные и условные (рис. 2).

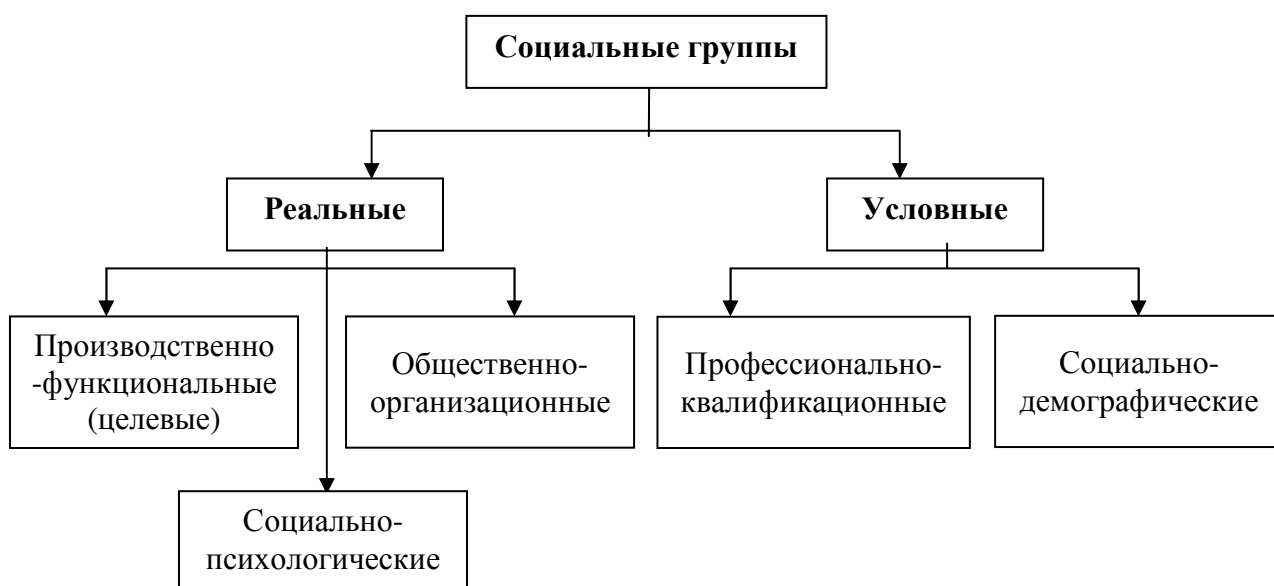


Рис. 2. Виды социальных групп в трудовом коллективе

Особенность реальных групп состоит в том, что они всегда организационно оформлены, т.е. имеют руководителя, четкое распределение функций.

Условные группы – это номинальные, статистические совокупности, вычлняемые по таким признакам, как пол, возраст, образование, стаж работы.

Социальная структура трудовой организации – это важный параметр, влияющий на эффективность деятельности предприятия. Благоприятная

социальная структура способствует развитию трудовой активности, творческой инициативы, высокой дисциплины труда и росту его эффективности, а неблагоприятная – затрудняет эффективное решение производственных задач.

В зависимости от наличия тех или иных социальных групп, образуются различные социальные срезы трудовой организации. В этой связи выделяют следующие разновидности социальной структуры: функционально-производственная, национальная, профессионально-квалификационная, демографическая, социально-психологическая и др. (рис. 4).

Функционально-производственная структура складывается из функциональных групп работников в соответствии с выполняемыми функциями: служащих, рабочих, младшего обслуживающего персонала, учеников, военизированной и пожарной охраны и т.д. Эти функциональные группы объединяются в производственные подразделения, имеющие иерархию и подчиняющиеся определенным должностным лицам.

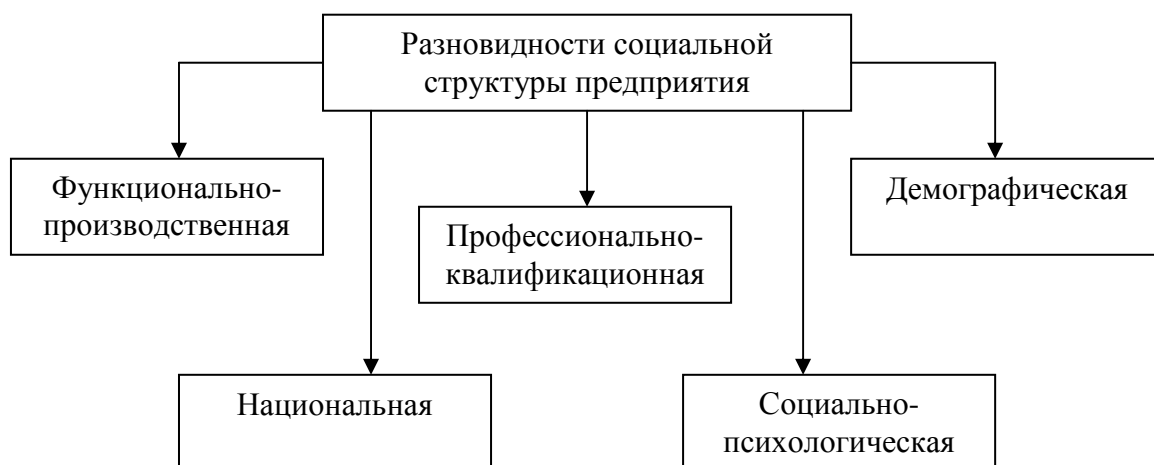


Рис 3. Разновидности социальной структуры предприятия

Национальная структура коллектива ещё сравнительно недавно имела второстепенное значение. Однако с распадом СССР, ростом сепаратизма и национального самосознания национальный состав трудовой организации становится заметным фактором стабильности или, наоборот, повышенной напряженности.

Профессионально-квалификационная структура образуется работниками разных профессиональных групп, подразделяемых по уровню квалификации, образования, производственному стажу.

Демографическая структура трудовой организации (коллектива) определяется его составом по возрасту, полу. Социологические исследования подтверждают, что однополый коллектив менее эффективен, чем разнополый. Большое значение имеет также сочетание возрастных групп. Преобладание людей старшего возраста характеризуется высокой трудовой и производственной дисциплиной, но при этом возрастают элементы консерватизма к новациям, повышается уровень потерь рабочего времени из-за роста заболеваний работников и т.д. Преобладание молодёжи также отличается специфическими проявлениями: повышенной текучестью кадров, более быстрой реакцией на нововведения и др.

Социально-психологические группы формируются по признаку общности интересов, ценностных ориентаций, увлечений. В их состав могут входить работники разных целевых групп.

Совокупность указанных, а также других социальных групп формирует в трудовой организации определенный морально-психологический климат, особенности отношения к труду, состояние сплочённости или разобщенности, большей или меньшей заинтересованности в достижении общих целей производства и т.д.

В задачи социологов на предприятии входит изучение социальной структуры организации, её изменений; выявление позитивных и негативных тенденций в динамике социальных групп; разработка мер, направленных на оптимизацию социальных процессов через изменение социальной структуры.

4. Социальные процессы и явления в трудовой организации

В трудовой организации как целостной системе происходят непрерывное движение всех её структурных элементов, их воспроизводство и более или менее значительные изменения. Эти изменения представляют собой совокупность односторонних и повторяющихся социальных действий, которые можно выделить из множества других.

Под **социальным процессом** в трудовой организации понимается последовательная смена социальной организации в целом или отдельных её структурных элементов. Эта смена может быть прогрессивной, когда она отвечает требованиям общественного прогресса и направлена на реализацию

прогрессивных целей, и регрессивной, когда происходит разрушение имеющихся структур без образования новых, и изменения в рамках сохранения исходного состояния. Все эти процессы в трудовой организации можно классифицировать в три основные группы:

1) процессы формирования и развития организации как целостной социальной общности. Они включают в себя:

- прогнозирование потребности в кадрах. Трудовая организация может функционировать эффективно лишь при количественном и качественном соответствии её подсистем друг другу и целям организации. В условиях рынка, ускорения научно-технического прогресса и конкуренции необходимо предусматривать и проводить подготовку и переподготовку кадров в соответствии с прогрессивными техническими и технологическими изменениями. Целесообразно прогнозировать и естественное движение кадров (выход на пенсию, служба в армии и т.д.), принимать меры для их профессиональной подготовки и своевременного восполнения потребностей организации в них;

- подбор и расстановка кадров предусматривает профессиональную ориентацию молодёжи в соответствии с потребностями трудовой организации; профессиональный отбор, когда трудовая организация направляет на профессиональную учёбу своих работников с учётом их индивидуальных особенностей и склонностей; подбор для работы в трудовой организации людей, которые могут быть использованы на предприятии (организации) с наибольшей эффективностью как для производства, так и для самого работника; адаптацию работников, когда в организации создаются все необходимые условия для сокращения срока вживаемости новых работников в коллектив; расстановку кадров, когда при предоставлении работы учитываются способности и склонности индивида; высвобождение и переподготовку кадров, когда несправляющиеся со своей работой работники или переучиваются, или освобождаются;

- стабилизация коллектива, социальной организации. В данном случае постоянно изучаются и анализируются причины увольнения работников из трудовой организации. Если количество увольняемых превышает 7-8%, то необходимо принимать меры по устранению причин увольнения. Их необходимо всесторонне рассмотреть. Они могут быть внешние и внутренние, объективные и субъективные;

2) процессы изменения условий и качества труда и жизни членов коллектива. Сюда входят:

- условия использования трудового потенциала. Все работники трудовой организации должны использоваться в процессе труда с наибольшей эффективностью (с учётом специальности, профессии, образования и способности);

- условия удовлетворения первичных жизненных потребностей. Необходимо повышать материальную заинтересованность всех категорий работников на базе обоснованной дифференцированной оплаты труда. В свою очередь уровень оплаты труда поставить в прямую зависимость от трудового вклада работника, при этом ни в коем случае не допускать уравниловки и снять все ограничения в росте заработка;

- условия труда, развитие социально-производственной инфраструктуры. Прежде всего, это создание необходимых санитарно-гигиенических условий труда, комфортности. В систему факторов, определяющих комфортность труда, входят социально-психологические; организационно-технические (уровень механизации и автоматизации производственных процессов, организация и оперативность управления, компетентность и т.д.), психофизиологические; эстетические (особенности формирования эмоций, удобство рабочего места и т.д.);

- условия быта, развитие социально-бытовой инфраструктуры. Трудовым организациям необходимо принимать участие или самостоятельно решать проблему по развитию социально-бытовой инфраструктуры с учётом перспективных норм, комфорта и благоустроенности;

- условия удовлетворения духовных потребностей. Трудовой организации, её руководителям не должно быть безразлично, как её сотрудники проводят своё свободное время. Необходимо, чтобы отдых был активным и способствовал восстановлению физических и духовных сил человека;

- условия соблюдения трудовых и гражданских прав работников. По этому вопросу администрация трудовой организации должна работать в контакте с профсоюзом;

- условия участия трудящихся в управлении делами коллектива (организации). В рамках расширения производственной самостоятельности необходимо активно внедрять новые методы управления, когда наёмному работнику на всех уровнях делегируются дополнительные полномочия в

управлении производством, участии в собственности, распределении прибыли и т.д.;

3) динамика формирования и развития социальных качеств людей. Данная группа включает:

- изменения в системе потребностей и ценностных ориентациях работников. Рыночная система хозяйствования больше, чем командно-административная, ориентирована на учет потребностей и интересов людей. Поэтому одной из основных целей реформирования общества является переход от режима запретов к условиям, наиболее благоприятствующим раскрытию творческих сил людей, на максимум свободы в экономической деятельности. Следовательно, ориентация на социальные интересы людей, их потребности – постоянный, возобновляемый источник экономического развития;

- динамика состояния дисциплины и правопорядка в трудовой организации. В целях эффективного регулирования проблем трудовой дисциплины и правопорядка в трудовой организации должны изучаться и регулироваться следующие вопросы: состояние трудовой дисциплины и тенденции её изменения; состав нарушителей трудовой дисциплины и их причины (по категориям работников, социальным и демографическим группам); влияние условий и организации труда, бытовых условий на состояние трудовой дисциплины; действующая в организации практика морального и материального воздействия на нарушителей трудовой дисциплины, её эффективность и т.д.;

- изменение в уровне и направленности трудовой, социальной и других видах активности. Уровень и направленность всех видов активности необходимо периодически изучать и вносить коррективы в различные формы её стимулирования. У каждого вида активности есть свои показатели (критерии), которые можно измерить в ходе проведения социологических исследований;

- изменения в образовательной подготовке и культурном уровне развития работников. Необходимо постоянно измерять средний уровень образования работников трудовой организации и принимать меры по его повышению. Чем выше образовательный и культурный уровень работника, тем выше эффективность и качество его труда. Поэтому в трудовых организациях должна существовать система непрерывного повышения

образовательного и культурного уровня работников;

- динамика формирования и готовности работников к инновационной деятельности. В условиях рынка и жесткой конкуренции работники должны быть предрасположены к инновационной деятельности, научиться искать и находить новые пути улучшения производственной деятельности при наименьших затратах труда, сырья, материалов и т.д.

ТЕМА 11. МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Мотивация трудовой деятельности: общие понятия
2. Взаимосвязь потребностей и интересов. Пирамида А.Маслоу
3. Ценности и ценностные ориентации
4. Структура мотивов трудового поведения
5. Место мотива материального вознаграждения и оплаты труда

1. Мотивация трудовой деятельности: общие понятия

Среди социальных отношений, возникающих в процессе взаимодействия людей на предприятии, важнейшим можно назвать отношение работников к труду. От него зависит состояние реализации на производстве человеческого фактора, зачастую решающего среди факторов эффективности.

Отношение к труду характеризует степень использования возможностей человека для высокопроизводительной деятельности на предприятии. Это отношение проявляется в трудовой мотивации, в самооценке уровня удовлетворенности трудом и в соответствующем поведении работников.

Мотивация трудовой деятельности и самооценка удовлетворенности трудом представляют внутреннее состояние человека, внешнее же проявление его отношения к труду выражается в трудовом поведении и в определенной социальной активности.

Трудовое поведение членов общества определяется взаимодействием различных внутренних и внешних побудительных сил. Внутренними являются потребности и интересы, желания и стремления, ценности и ценностные ориентации, идеалы и мотивы. Все они представляют собой структурные элементы сложного социального процесса мотивации трудовой деятельности.

Мотив (от франц. **motif** – побуждение) – побуждение к активности и деятельности личности, социальной группы, общности людей, связанное со стремлением удовлетворить определенные потребности.

Мотивация – это формирование внутренних побуждений, направ-

ленное на выбор мотивов (суждений) для объяснения, обоснования реального поведения.

Различают внутреннюю (побуждение к деятельности определяется личными целями субъекта – потребностями, интересами, ценностями) и внешнюю мотивацию (побуждение к деятельности определяется целями, заданными извне, путем принуждения, договора по обмену результата деятельности работника на блага, психологического воздействия для формирования тех же целей, что и у предпринимателя).

Формирование этих внутренних побудительных сил трудового поведения – суть процесса мотивации трудовой деятельности. Мотиваторами можно назвать основания или предпосылки мотивации. Они определяют предметно-содержательную сторону мотивации, ее доминанты и приоритеты. Мотиваторами выступают значимые факторы социального и предметного окружения (стимулы), либо устойчивые потребности и интересы.

Стимул - это побуждение к действиям, причина поведения человека. Существует следующие формы стимулов: принуждение, материальное и моральное поощрение, самоутверждение.

Стимулирование труда – это ориентация практики управления на фактическую структуру ценностных ориентаций и интересов работника, на более полную реализацию его трудового потенциала. Направлено на создание заинтересованности работников в достижении высоких результатов работы. Осуществляется путем воздействия на личный экономический интерес работника, формирования заинтересованности в результатах своего труда. Формирование таких побудителей к труду может быть достигнуто за счет трех направлений управленческих воздействий: формирование ценностей работников, создание разносторонней системы стимулов труда, обеспечения соответствия стимулов труда ценностям.

Выделяются материальные, моральные, социальные, творческие, социально-психологические стимулы трудовой деятельности.

Материальные стимулы – это формы, методы и средства привлечения людей к труду, повышения их трудовой активности, основной их формой является заработная плата, которая зависит от качества и количества труда. Индивидуальное материальное стимулирование осуществляется через премиальную систему.

Моральные стимулы – это вид общественного признания и

поощрения за достигнутые результаты в производственной и общественной деятельности. Меры морального стимулирования предусмотрены основами законодательства о труде, правилами внутреннего трудового распорядка. Их формами являются награждение государственными наградами; вручение памятных знаков и медалей; объявление благодарностей; присвоение почетных званий и др.

В организации трудовой деятельности очень важно применять весь арсенал материального и морального стимулирования в той его части, которая относится непосредственно к организации труда, лучшему использованию трудового потенциала предприятия и повышению производительности труда за счет организационных факторов.

Таким образом, определяющее воздействие на формирование отношения к труду оказывает **мотивация трудовой деятельности**, под которой понимают совокупность внутренних побудительных сил – потребностей, интересов, ценностей, ценностных ориентаций, установок, мотивов, идеалов и внешних побудительных сил – стимулов повышения трудовой активности работников.

Механизм регулирования трудового поведения, в котором участвуют названные выше побудительные силы, показан на рис. 1.

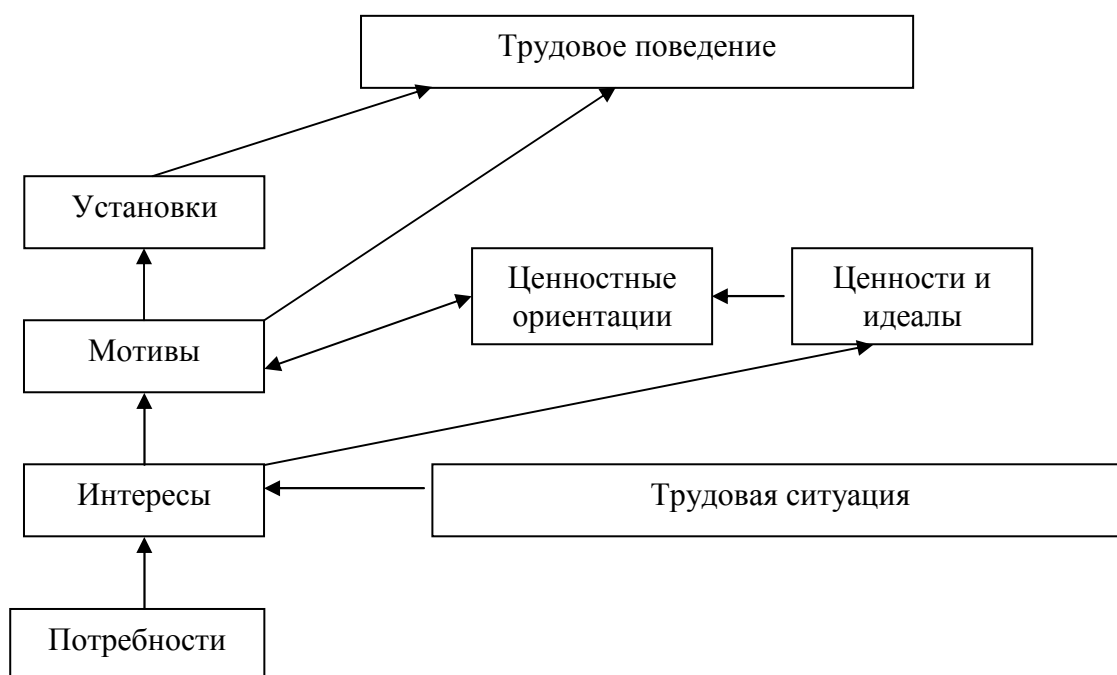


Рис. 1. Механизм регулирования трудового поведения

2. Взаимосвязь потребностей и интересов. Пирамида А.Маслоу

Потребности – это объективно-обусловленный внутренний запрос личности в необходимых для ее существования в материальных, духовных и социальных благах и деятельность по их осуществлению. Потребности – это забота индивида о необходимых средствах и условиях собственного существования и самосохранения, стремление к устойчивому сохранению равновесия со средой обитания (жизненной и социальной). Существует множество классификаций человеческих потребностей, основанием которых выступают: специфический объект человеческих потребностей, их функциональное назначение, вид реализуемой деятельности и т.д.

Наиболее полно и удачно, на наш взгляд, разработал иерархию потребностей американский психолог А.Маслоу, выделивший пять уровней или групп мотивов поведения в зависимости от доминирующих в тот или иной момент потребностей:

1. Физиологические потребности в воспроизводстве людей, пищи, дыхании, физических движениях, одежде, жилище, отдыхе и т.д.;

2. Экзистенциальные потребности – потребность в безопасности своего существования, уверенность в завтрашнем дне, стабильность условий жизнедеятельности, потребность в определенном постоянстве и регулярности окружающего человека социума, а в сфере труда – в гарантированной занятости, страховании от несчастных случаев и т.д.

3. Социальные потребности в привязанности, принадлежности к коллективу, общении, заботе о других и внимании к себе, участии в совместной трудовой деятельности.

4. Потребности в самоуважении, престиже – это признание достоинства, потребности в служебном росте, статусе, престиже, признании, и высокой оценке.

5. Личностные, духовные потребности выражаются в самоактуализации, самовыражении через творчество.

Потребности играют одну из важнейших ролей в общем процессе мотивации трудового поведения. Они стимулируют поведение, когда осознаются работниками. В этом случае они принимают конкретную форму – форму интереса к тем или иным видам деятельности, объектам и предметам.

Интерес (от лат. **Interest** – имеет значение) – это конкретное выражение осознанных потребностей, стремление к их удовлетворению. В отличие от потребности, интерес направлен на те социальные отношения, от которых зависит удовлетворение нужд работника. Если потребности показывают, что нужно человеку для его нормальной жизни, то интерес отвечает на вопрос, как действовать, чтобы удовлетворить данную потребность. Таким образом, специфической чертой интереса выступает деятельное отношение к использованию условий существования субъекта в то время, как потребность выражает состояние необходимости овладеть этими условиями. Содержанием интересов выступают предметы и объекты, овладение которыми позволит удовлетворить те или иные потребности субъектов.

Интересы бывают материальные (экономические), т.е. интерес к денежным и материально-вещественным средствам удовлетворения потребностей. Отсюда выделяются интересы работников к соответствующему уровню оплаты труда, размерам премирования, льготам и компенсациям за неблагоприятные условия труда, к режиму труда и т.д. Кроме того, интересы могут быть и нематериальные: интерес к занятиям, науке, искусству, общению, культуре, общественно-политической деятельности и т.д.

Любая из потребностей может породить многообразие различных интересов. Например, потребность в знаниях может сформировать у работников интерес к повышению своего профессионального мастерства; к поиску творческой, разнообразной и содержательной работы, требующей постоянного расширения своего профессионального уровня; интерес к чтению специальной литературы, обобщающей и освещающей передовой опыт и т.д.

Таким образом, потребности и интересы взаимосвязаны и характеризуют внутреннюю обусловленность трудового поведения. В различных условиях жизнедеятельности у разных социально-демографических, профессионально-квалификационных и других социальных групп работников разная структура и направленность потребностей и интересов.

На основе потребностей формируются ценности и ценностные ориентации, которые играют существенную роль в мотивационном процессе.

3. Ценности и ценностные ориентации

Одним из основных элементов структуры трудовой мотивации являются ценности и ценностные ориентации.

Ценности – это представления субъекта, общества, класса, социальной группы о главных и важных целях жизни и работы, а также об основных средствах достижения этих целей. К ценностям относят все предметы и явления, которые обладают положительной значимостью в глазах общества, коллектива, личности. Мир ценностей многообразен и неисчерпаем, как многообразны и неисчерпаемы потребности и интересы общества. Ценности бывают: материальными, духовными, социальными, политическими и т.д. Они формируются на основе потребностей и интересов. Но, формируясь на основе потребностей и интересов, ценности не копируют их. Они 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 обладает относительной самостоятельностью. Специфическая активность сознания, его самостоятельность приводят к тому, что ценности – это не слепок 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 т.д.

Направленность личности на те или иные ценности материальной или духовной культуры общества характеризует ее ценностные ориентации, служащие общим ориентиром в человеческом поведении. Для кого-то важнейшей ценностной ориентацией является творческий характер труда, и ради него он некоторое время не думает о зарплате, условиях труда. Для другого человека важной ценностью выступает материальное благополучие, и он может пренебречь ради заработка другими ценностями.

Среди ценностей различают ценности – цели (терминальные) и ценности – средства (инструментальные). Терминальные ценности отражают

стратегические цели существования человека: здоровье, интересная работа, любовь, материальное благополучие и т.д. Инструментальные представляют собой средства достижения целей. Это могут быть разные личные качества, способствующие реализации целей, убеждения личности.

Содержание ценностей в обществе зависит от его культуры, развитости духовной и нравственной жизни, общественного сознания. Специфической формой ценностей выступают общественные идеалы, т.е. представления о том, какими в обществе должны быть общественные отношения, работник. В идеалах выражена цель деятельности, они выполняют связующую функцию между настоящим и будущим. Социально признанные ценности и идеалы влияют на формирование индивидуальных ценностей, которые также являются элементами мотивации трудового поведения.

В соответствии с общественными и индивидуальными ценностями работник оценивает окружающую действительность, свои и чужие поступки и действия. Ценности дополняют и обогащают мотивацию трудовой деятельности, возвышая ее, так как в процессе труда работник обуславливает своё поведение не только потребностями и интересами, но и принятой системой ценностей. Если предполагаемое действие не находит оправдания в системе общественных и личных ценностей, то оно может не совершиться. Кроме того, ценностная мотивация способствует формированию новых ценностей.

Вместе с тем, поведение работника, его мотивация обуславливаются не только системой ценностей общества, трудовой организации (коллектива), но и социальными нормами – стихийно сложившимися или сознательно установленными правилами поведения. Если ценности задают то или иное направление поведения группы, человека, работника, его мотивации, то нормы регулируют конкретные поступки, действия и их осмысливают. Так, когда ценностью считается труд содержательный, разнообразный, творческий, нормой будет поиск такого места работы, которое предоставляет соответствующие условия. Нормой следует считать неудовлетворенность высокообразованных работников малоквалифицированным и нетворческим трудом. Воздействие на трудовое поведение социальных ценностей и норм образуют целую систему ценностно-нормативного регулирования.

Ценностная ориентация – это установка личности или группы на те или иные ценности, выступающие ориентиром поведения. В структуре ценностных ориентаций выделяются следующие виды:

- ориентация на выполнение общественного долга;
- ориентация на материальное и моральное вознаграждение;
- ориентация на содержание труда;
- ориентация на условия труда;
- ориентация на общение в процессе труда;
- ориентация на социальное положение.

4. Структура мотивов трудового поведения

Участвуя в трудовой деятельности, работник одновременно обладает определенными потребностями, интересами, ценностными ориентациями. Они могут быть существенными или несущественными, в разной степени значимости и актуальности. Выбор из всей этой совокупности побудителей осуществляется посредством мотивов (установок) в ходе соотнесения потребностей, интересов, ценностей с трудовой ситуацией.

Сами по себе мотивы достаточно подвижны, поскольку складываются под воздействием эмоций человека, его темперамента. Более устойчивое отношение к ситуациям и объектам, характеризующее более стабильную готовность к определенным действиям, выражается понятием «установка».

Мотивы в сфере труда выполняют разнообразные функции, которые реализуются в поведении работника:

- ориентирующая, если мотив направляет поведение работника в ситуации выбора вариантов поведения;
- смыслообразующая, если мотив определяет собой субъективную значимость данного поведения работника, выявляя его личностный смысл;
- опосредствующая, если мотив рождается на стыке внешних и внутренних побудителей, опосредуя их влияние на их поведение;
- мобилизующая, если мотив мобилизует силы организма работника для реализации значимых для него видов деятельности;
- оправдательная, если в мотиве заложено отношение индивида к должному, к нормируемому извне образцу, эталону поведения, социальной нравственной норме.

Деятельность человека обосновывается одновременно несколькими мотивами, так как человек включен в систему разнообразных отношений с предметным миром, с обществом, окружающими людьми, с самим собой.

Группа ведущих мотивов, определяющих поведение работников, получила название мотивационного ядра, которое имеет свою структуру. Структура мотивационного ядра различается в зависимости от конкретных трудовых ситуаций:

- выбора специальности или места работы;
- повседневной работы по данной профессии на предприятии;
- наличие конфликтов в коллективе;
- перемены места работы или смены профессии;
- внедрение инновационных разработок, связанных с изменением характеристик трудовой среды, и т.д.

Повседневное трудовое поведение укрупнено характеризуется следующими составляющими структуры мотивационного ядра: мотивы обеспечения, мотивы призвания, мотивы престижа. Мотивы обеспечения связаны с оценкой совокупности материальных средств для обеспечения благополучия работника и его семьи. Эти мотивы состоят в материальной заинтересованности работника, в его ориентации на заработок. Мотивы призвания работника состоят в стремлении реализовать свои потенции. Эти мотивы имеют тенденцию к расширению, и роль их в современных условиях возрастает. Мотивы престижа выражаются в стремлении работников реализовать свою социальную роль, принять участие в общественно значимой деятельности.

Более детальное рассмотрение структуры мотивов в реальной ситуации повседневной работы позволят выделять следующие установки:

- установка на выполнение общественного долга, заключающаяся в осуществлении трудовой деятельности на благо общества;
- установка на материальное вознаграждение и на наиболее полное удовлетворение материальными благами себя и своей семьи;
- установка на благоприятные, комфортные условия труда;
- установка на общение в процессе труда.

В трудовой деятельности нередко одна из установок является ведущей. Это зависит от особенностей ситуации, в которой образуется вся гамма мотивов труда от социально-демографических и профессионально-квалификационных характеристик работника до от характеристик места приложения его труда.

Для отдельных социальных групп работников на первый план

выступают различные установки. Так, для руководителей различного уровня ведущими являются мотивы признания и престижа. Ведь резерв, из которого формируются кадры руководителей производства и общественных организаций, имеет сравнительно высокий уровень заработной платы. Поэтому переход на руководящую должность позволяет работникам полнее реализовывать свои потребности самовыражения, признания личной значимости со стороны окружающих. Установка на руководящую должность связана с возможностью большого влияния на ход дел в коллективе, признания со стороны более широкого круга лиц, с возможностью нести большую ответственность и проявлять самостоятельность в принятии решений. Установка на работу в качестве руководителя связана также с большей свободой действий. Притягательными оказываются особенности самой трудовой деятельности руководителей, при этом труд руководителя стимулируется самим трудом.

Структура мотивов очень гибка и постоянно меняется (выравнивается). Основой для такого выравнивания в процессе трудовой деятельности выступает удовлетворенность различными сторонами производственной ситуации. Чем благоприятней воспринимает работник все элементы ситуации, тем более выровнена структура мотивов трудового поведения. Следует различать социологический и психологический уровни изучения мотивации. В последнем случае исследуется процесс целеполагания и принятия решения, предшествующий действию. Постановкой цели заканчивается весь мотивационный процесс.

Знание динамики мотивации труда – обязательное условие при формировании требований к работнику и ожидания от него в разное время правильного выбора методов стимулирования в данный момент. Ведь мотивация – это процесс стимулирования отдельного работника или группы к действиям, приводящим к осуществлению целей организации.

5. Место мотива материального вознаграждения и оплаты труда

В структуре мотивов отношения к труду особое место занимает мотив его вознаграждения. Установка на личное материальное вознаграждение будет лежать в основе структуры побуждений к труду до тех пор, пока в обществе не будут созданы возможности для полного удовлетворения всех

потребностей. В новых условиях трудовая деятельность, являясь источником доходов, обеспечивает работника средствами для удовлетворения многих личных потребностей. Чем выше заработок работника, тем полнее он и члены его семьи удовлетворяют целый ряд своих запросов в материальных и духовных благах.

Роль мотива заработной платы в структуре побуждений к труду тесно связана с реально действующим экономическим механизмом. Стремление к высокой оплате труда становится мотивом трудового поведения лишь в условиях, когда товарная масса соответствует платежеспособному спросу, при наличии в продаже множества товаров и услуг, а также свободного доступа к ним. Если же заработная плата занимает в целом подчиненное место в структуре мотивов, то это может свидетельствовать о неэффективности действующей системы оплаты труда. В настоящее время в системе ценностей заработная плата занимает должное место.

В связи с особым местом мотива материального вознаграждения в структуре мотивации труда исключительно важное значение для развития трудовой активности имеет научно обоснованная организация оплаты труда. Она призвана увязать воедино материальные интересы работника с экономическими интересами коллектива и общества в целом, обеспечить их сочетание при совершенствовании всей системы экономических отношений и хозяйственного механизма в целом. Постоянное совершенствование этих отношений необходимо в связи с тем, что они влияют на формирование типов работников. Особенности построения тарифной системы, показателей условия премирования, степень дифференциации оплаты труда разных групп работников, те или иные оценочные показатели деятельности коллективов – все это влияет на трудовую активность.

Итак, в разных трудовых ситуациях структура мотивационного ядра различна.

На различия и изменение структуры мотивов большое влияние оказывает возможность удовлетворения потребностей как в сфере труда, так и в других сферах жизнедеятельности. Так, заинтересованность в материальном вознаграждении ослабляется до тех пор, пока в обществе не перекрыты каналы в получении нелегальных доходов.

Следует отметить, что структура личных потребностей меняется в результате повышения степени удовлетворения материальных потребностей.

При этом расширяется и усложняется круг личных потребностей. В условиях рыночных отношений самые высокие потребности – духовные, интеллектуальные могут возникать и развиваться лишь при достижении достаточно высокого уровня материального благосостояния.

Удовлетворение материальных потребностей осуществляется путем потребления и использования материально-вещественных благ. Потребности людей в жилье, пище, одежде предполагают наличие определенных материальных средств. Совокупность этих потребностей физического существования и степени их удовлетворения – важнейший показатель жизненного уровня населения.

ГЛАВА 12. ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ РАБОТНИКОВ

1. Сущность и структура трудовой адаптации
2. Факторы трудовой адаптации
3. Ролевой механизм адаптации
4. Комплексная система профессиональной ориентации, адаптации и продвижения на предприятии.
5. Управление трудовой адаптацией.

1. Сущность и структура трудовой адаптации

Понятие «адаптация» происходит от латинского «**adapto**» – приспособляю. Оно заимствовано из биологии и означает прилаживание, приспособление к окружающей среде.

Адаптация означает включение личности в новую для нее предметно-вещественную социальную среду. Иначе говоря, **трудовая адаптация** – это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в котором личность и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами.

Когда человек поступает на работу, он включается в систему социально-трудовых отношений. При этом он занимает одновременно несколько позиций. Он и работник, и общественник, и коллега, и член профсоюза и других организаций. Каждой такой позиции соответствует совокупность требований, стандартов, образцов поведения, то есть социальная роль. От человека, занимающего каждую из названных позиций, ожидается соответствующее ему поведение. Поступая на предприятие, человек имеет определенные цели, потребности, ценности, нормы, установки поведения. В соответствии с ними работник предъявляет и требования к организации: к условиям труда, его оплате, содержанию, возможностям роста и продвижения по службе. Отношение работника к организации зависит от степени реализации его целей, удовлетворения его потребностей.

В ходе взаимодействия работника и организации происходит их взаимное приспособление, протекает процесс трудовой адаптации. Этот процесс будет тем успешнее, чем в большей степени нормы и ценности коллектива

являются и становятся нормами и ценностями отдельного работника, чем лучше и скорее он принимает и усваивает свои социальные роли.

Таким образом, трудовая адаптация – двусторонний процесс между личностью и новой для нее социальной средой.

Субъектом адаптации (адаптантом) является конкретный работник или группа (например, при создании новой бригады).

Объект трудовой адаптации – производственный коллектив, работающий в определенных организационно-технических условиях: низовой или основной (предприятие). Объекты взаимосвязаны: адаптация в основном коллективе осуществляется, прежде всего, через низовой.

Выделяют первичную и вторичную адаптацию. Первичная адаптация происходит при первоначальном включении молодого человека в постоянную трудовую деятельность. Вторичная адаптация происходит в двух случаях: при переходе работника на новое рабочее место со сменой или без смены профессии, а также при существенных изменениях производственной среды, ее технических, экономических или социальных элементов.

Следует отличать адаптацию рабочих от адаптации специалистов и служащих, а также адаптацию на промышленном предприятии от таковой в учреждении и организации. У каждой из них своя специфика.

Трудовая адаптация имеет сложную структуру и представляет собой единство профессиональной, социально-психологической, общественно-организационной, культурно-бытовой и психофизиологической адаптации.

Профессиональная адаптация выражается в определенном уровне овладения профессиональными навыками и умениями, в формировании некоторых профессионально необходимых качеств личности, в развитии устойчивого положительного отношения работника к своей профессии. Проявляется в ознакомлении с профессиональной работой, приобретении навыков профессионального мастерства, сноровки, достаточных для качественного выполнения функциональных обязанностей и творчества в труде.

Социально-психологическая адаптация заключается в освоении социально-психологических особенностей трудовой организации (коллектива), вхождении в сложившуюся в нем систему взаимоотношений, позитивном взаимодействии с его членами. Это включение работника в систему взаимоотношений трудовой организации ее традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями.

Общественно-организационная адаптация означает освоение организационной структуры предприятия (коллектива), системы управления и обслуживания производственного процесса, режима труда и отдыха и так далее.

Культурно-бытовая адаптация – это освоение особенностей быта и традиций проведения свободного времени в трудовой организации. Характер этой адаптации определяется уровнем культуры производства, общего развития членов организации, спецификой и особенностями использования свободного времени. Быстро и безболезненно происходит культурно-бытовая адаптация в тех трудовых организациях, члены которых связаны не только отношениями по работе, но и вместе проводят досуг, свободное время, используя его для разностороннего развития личности.

Психофизиологическая адаптация – это процесс освоения условий, необходимых для работника во время его трудовой деятельности. В современном производстве морально стареют не только техника и технология, но и санитарно-гигиенические нормы. Улучшение санитарно-гигиенических условий труда и быта работников, появление все большего количества удобных и современных квартир, одежды, предметов туалета не могут не сказаться на производственной деятельности. Современный работник чутко относится к отклонениям от субъективно воспринимаемых им санитарно-гигиенических норм, комфорта, ритмов труда, удобства рабочего места и др. Материалы многих исследований свидетельствуют о том, что для работников вопросы санитарно-гигиенических условий труда стоят очень остро и оцениваются ими болезненно.

В процессе адаптации работник проходит следующие стадии:

- стадия ознакомления, на которой работник получает информацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, об эталонах и нормах поведения;
- стадия приспособления, на этом этапе работник переориентируется признавая главные элементы новой системы ценностей, но пока продолжает сохранять многие свои старые установки;
- стадия ассимиляции, когда осуществляется полное приспособление к среде, идентификация с новой группой (рис. 2).

Идентификация – это отождествление личных целей работника с целями организации, предприятия, фирмы и т.д.



Рис. 2. Стадии трудовой адаптации

2. Факторы трудовой адаптации

Факторы трудовой адаптации – это условия, влияющие на течение, сроки, темпы и результаты этого процесса. Среди них можно выделить как объективные, так и субъективные. Объективные (в трудовой организации – это факторы, связанные с производственным процессом) – факторы, которые в меньшей степени зависят от работника:

- уровень организации труда;
- механизации и автоматизации производственных процессов;
- санитарно-гигиенические условия труда;
- размер коллектива;
- расположение предприятия, отраслевая специализация и т.д.).

К субъективным (личностным) факторам относятся:

- социально-демографические характеристики;
- социально-психологические;
- социологические.

Социально-демографические характеристики работника – это пол, возраст, образование, квалификация, стаж работы, социальное положение и т. д. Такие демографические признаки, как пол, возраст, семейное положение, национальность, сами по себе не являются социальными. Но, оказывая значительное влияние на течение социальных процессов, они приобретают социальное значение, находятся во взаимосвязи и взаимозависимости с

процессом адаптации.

На процесс адаптации активно возраст – важнейший по степени влияния среди социально-демографических факторов. С ним связаны качественные характеристики работника – стаж работы, образование, уровень квалификации. Как правило, период до 30 лет не дает высоких показателей адаптации, т. е. проблема адаптации работника и дальнейшей стабилизации коллектива – это прежде всего молодежная проблема.

Чем выше уровень притязаний, тем труднее идет адаптация. Уровень притязаний является производным от образования, социального происхождения.

Социально-психологические факторы адаптации – это уровень притязаний, готовность трудиться, практичность, быстрота ориентации в производственной ситуации, способности самоконтроля и умение распределять свои движения и действия по времени, коммуникабельность и т.д.

Социологические факторы адаптации – это степень профессионального интереса, материальной и моральной заинтересованности в эффективности и качестве труда и т.д.

Интегрированным субъективным показателем успешной трудовой адаптации можно считать общую удовлетворенность работника трудом, морально-психологическим климатом в коллективе. Как видим, в процессе производственной адаптации не последнее место занимает личностный потенциал работника. Это совокупность черт и качеств работника, которые формируют определенный тип поведения: уверенность в себе, общительность, способность к самоутверждению, уравновешенность, объективность и т.д. Наряду с перечисленными характеристиками, важное место занимают знания, образование, опыт. Необходимо по-настоящему использовать свой опыт и делать выводы на будущее. В частности, по всем этим критериям можно судить и об уровне адаптации.

Специфическим фактором адаптации являются формы организации труда. К примеру, в условиях бригадной организации труда уровень адаптации рабочих, как правило, выше, чем при индивидуальной организации. Более того, бригадная организация труда усиливает действие и других факторов адаптации, а также расширяет их круг по сравнению с индивидуальной, где действует меньшее число факторов. Развитие бригад является предпосылкой для более успешной адаптации молодых рабочих.

На адаптацию работников к меняющимся условиям производства влияет существующая на предприятиях система внедрения нововведений.

Как и личностные факторы, производственные факторы по-разному действуют на различные аспекты адаптации.

Одним из методов профессиональной и социальной адаптации на предприятии является наставничество, так как в период освоения новой социальной роли новичкам особенно необходима поддержка и опека. Функции наставничества – это обучение профессиональному мастерству, передача норм данного коллектива новым его членам, воспитание молодого поколения.

Другой предпосылкой трудовой адаптации является престиж и привлекательность профессии в обществе, в различных социальных группах, для отдельных индивидуумов. Будучи тесно взаимосвязанными, престиж и привлекательность профессии отражают все же различные стороны оценки профессии. **Престиж** – это оценка профессии в соответствии с принятой в обществе шкалой ценностей. **Привлекательность** носит более личный характер, означает желательность приобретения данной профессии. Чем выше престиж и привлекательность профессии, тем сильнее стремление работника в ней закрепиться. Это способствует более успешной его адаптации.

Результаты многих социологических исследований свидетельствуют, что никакая отличная система материального стимулирования, никакая совершенная организация труда и рабочего места не обеспечат работнику должного уровня адаптации, если при этом не будет опоры на благоприятный социально-психологический климат в коллективе.

Анализ процесса адаптации новичка в коллективе показывает, что на его поведение влияют не только производственные, но и внепроизводственные факторы (общественная активность, быт, досуг, общение, семья).

Для процесса адаптации имеет значение создание обстановки доверия, которое оборачивается ростом инициативы и ответственности личности.

Большое значение для адаптации приобретает авторитет руководителя, который определяется его справедливостью, компетентностью и трудолюбием, умением работать с людьми.

3. Ролевой механизм адаптации

Весь адаптационный период можно условно подразделить на три этапа. Для уяснения внутреннего содержания рассматриваемого процесса надо хорошо усвоить сущность ролевого механизма трудовой адаптации.

Прежде всего, нужно понять, что такое социальная роль.

Человек, являясь членом той или иной группы, занимает в ней конкретное положение. Это положение, всегда связанное с определенными правами, обязанностями и привилегиями, называется социальным статусом. Статус предполагает определенное, обусловленное им поведение человека.

Социальная роль – это своего рода модель, «программа» поведения, нормативно одобренный образ действий, ожидаемый в соответствии со статусом личности в коллективе.

Идентификация работника осуществляется через постижение, усвоение и выполнение социальных ролей. В социальных ролях воплощены требования к поведению человека со стороны тех общностей и социальных групп, членом которых он является. Например, с социальной ролью рационализатора связываются такие действия, как постоянный анализ возможностей развития производства, разработка вариантов того или иного нововведения, разработка рационализаторских предложений, получение вознаграждения. Комплекс этих позиций, ролей в организации, обществе определяет социальное положение личности в коллективе и обществе. Социальные роли в коллективе представлены на рис. 1.

Надо твердо знать, что роль не является чем-то внешним, «высшим» по отношению к работнику. Во-первых, взаимодействие личности с коллективом – не односторонний процесс, человек оказывает влияние на коллектив, если рамки ролевых ожиданий становятся тесны, могут меняться «модели» ролевого поведения. Во-вторых, личность не исчерпывается выполняемыми ролями – существует еще субъективное «Я», т.е. представление человека о своей подлинной сущности. Оно может вступать в конфликт с той или иной социальной ролью.

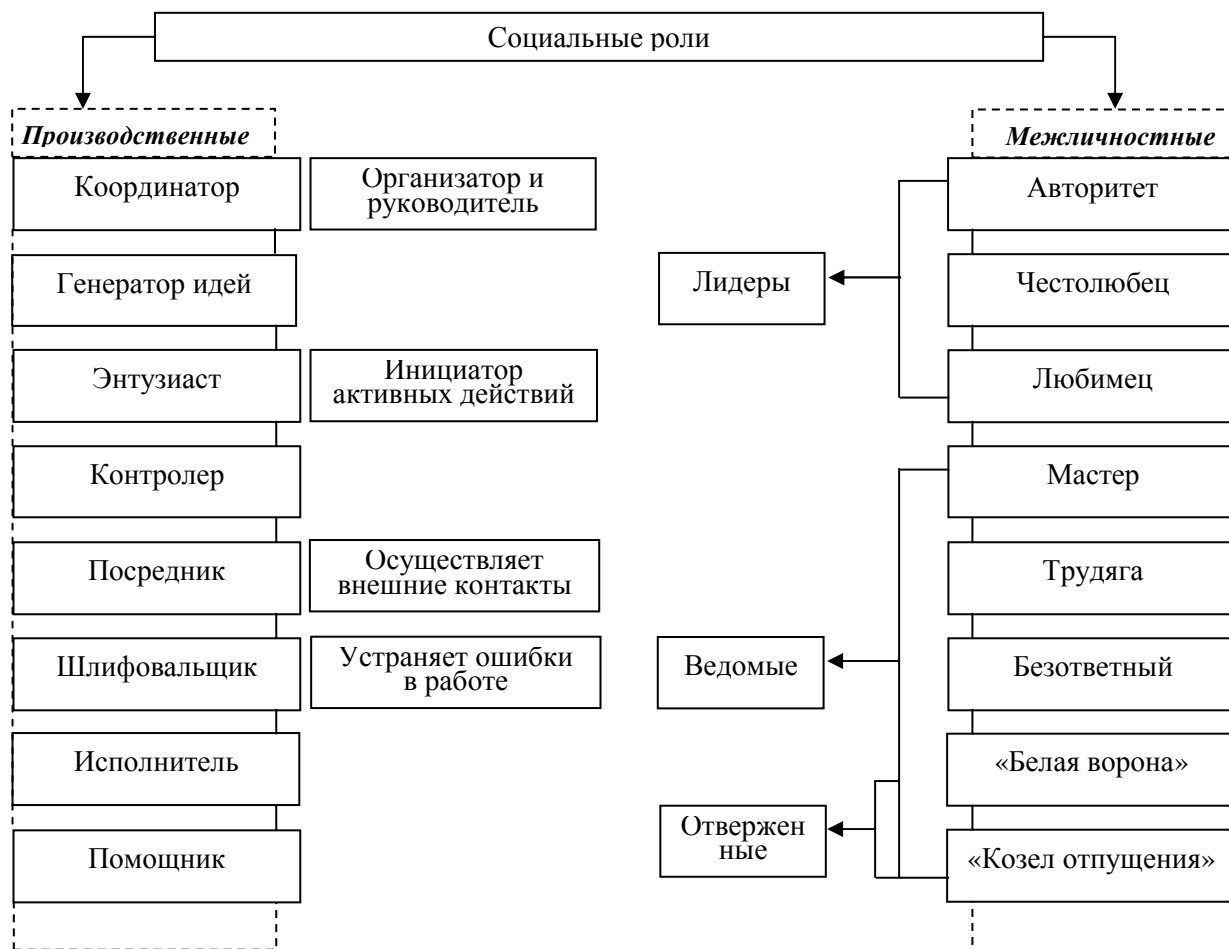


Рис.1. Социальные роли в коллективе

Однако и роль может влиять на личность (ролевая деформация), обуславливая особенности поведения, речи, внешнего вида и т.п. Особенно в данном смысле характерно влияние профессиональных ролей. Роль выполняется хорошо в том случае, когда требуемые для этого черты и качества человека отождествляются с личными, соответствующими субъективному «Я». В этом случае происходит процесс внутреннего принятия роли.

4. Комплексная система профессиональной ориентации, адаптации и продвижения на предприятии

Адаптация проходит быстрее и успешнее, если правильно выбрана профессия. Проблема выбора профессии молодежью представляет как теоретический, так и практический интерес. С одной стороны, в ней

отражаются стремления, намерения молодежи, с другой – конкретное осуществление этих намерений, реализация личных планов.

Выбор профессии поддается управлению путем целенаправленного формирования личных намерений и интересов у молодежи с учетом социально-экономических потребностей общества и приведением в соответствие стремлений, личных планов молодежи с возможностями их реализации.

Определенной формой такой работы является профессиональный отбор. Применительно к производственному коллективу функция профотбора состоит в определении профессиональной пригодности как совокупности особенностей человека, его способностей и наклонностей, обуславливающих эффективность определенного вида деятельности и удовлетворенность избранной профессией.

Не все люди в одинаковой степени способны освоить ту или иную профессию – одни очень быстро овладевают навыками и достигают профессионального совершенства, у других на это уходят годы. Нередко в процессе затянувшегося обучения теряется интерес к избранной профессии и человек меняет свой вид деятельности. Назначение профотбора – уменьшить потери из-за неудовлетворенности выбранной профессией и отсутствия у работника необходимых способностей и наклонностей.

Профотбор осуществляется в два этапа:

1) На первом этапе на основе материалов наблюдения, опросов, тестирования рабочих процессов, бесед с руководителями, ведущими специалистами составляется профессиограмма. **Профессиограмма** – это всестороннее описание профессии, дающее представление о том, что и как должно выполняться работником, при помощи каких орудий труда, в каких производственно-технических условиях. В ней содержатся и требования, которым должен отвечать исполнитель. Профессиограмма включает производственно-техническую, экономическую, гигиеническую, медицинскую, социальную, педагогическую и психофизиологическую характеристики.

2) На втором этапе изучаются природные данные, наклонности, социальные, психологические и физиологические проявления молодого человека, поступающего на работу. На их основе составляется карта личности, которая характеризует человека следующим образом:

- с социальных позиций - сознательность, мотивы профессиональной деятельности, профессиональные интересы, широта кругозора, удовлетворенность трудом;

- с психологических позиций - черты характера, особенности внимания и памяти, быстрота и производительность умственных процессов, эмоциональные особенности, проявление воли;

- с физиологических позиций - тип высшей нервной деятельности, особенности организации мозговых регуляторных систем.

На предприятиях и организациях должна осуществляться система должностного и профессионального продвижения в зависимости от уровня образования и квалификации работника, стажа его работы, приобретаемых профессиональных навыков, инициативности и заинтересованности в результатах качественного труда и т.д.

Карьера – это индивидуально осознанные позиция и поведение, связанные с опытом и деятельностью на протяжении трудовой жизни человека (последовательность занимаемых должностей, различных рабочих мест, положений в трудовой организации). Различают два вида карьеры: профессиональную и внутриорганизационную.

Профессиональная карьера характеризуется тем, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник может пройти последовательно в разных организациях.

Внутриорганизационная карьера охватывает последовательную смену стадий развития работника в рамках одной организации. Она реализуется в трех направлениях:

1) вертикальное – это подъем на более высокую степень структурной иерархии;

2) горизонтальное – перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жестко формального закрепления в организационной структуре (например, выполнение роли руководителя временной целевой группы и т.д.). К горизонтальной карьере можно также отнести расширение или усложнение задач на прежней ступени с дополнительным вознаграждением;

3) центрированное направление – оно наименее очевидно, хотя во многих случаях является весьма привлекательным для работников. Это движение к руководству организации. Например, приглашение работника на недоступные для него раньше встречи, совещания как формального, так и неформального характера, доверительное обращение и т.д.

Главной задачей планирования и реализации карьеры является обеспечение взаимодействия двух карьер: профессиональной и внутри-организационной. Работник должен четко знать не только свои перспективы на краткосрочный и долгосрочный период, но и то, каких показателей он должен добиться, чтобы рассчитывать на продвижение по службе. На разных этапах карьеры работник удовлетворяет различные потребности.

5. Управление трудовой адаптацией

Управление трудовой адаптацией включает в себя измерение (учет), регулирование и контроль (рис. 2).

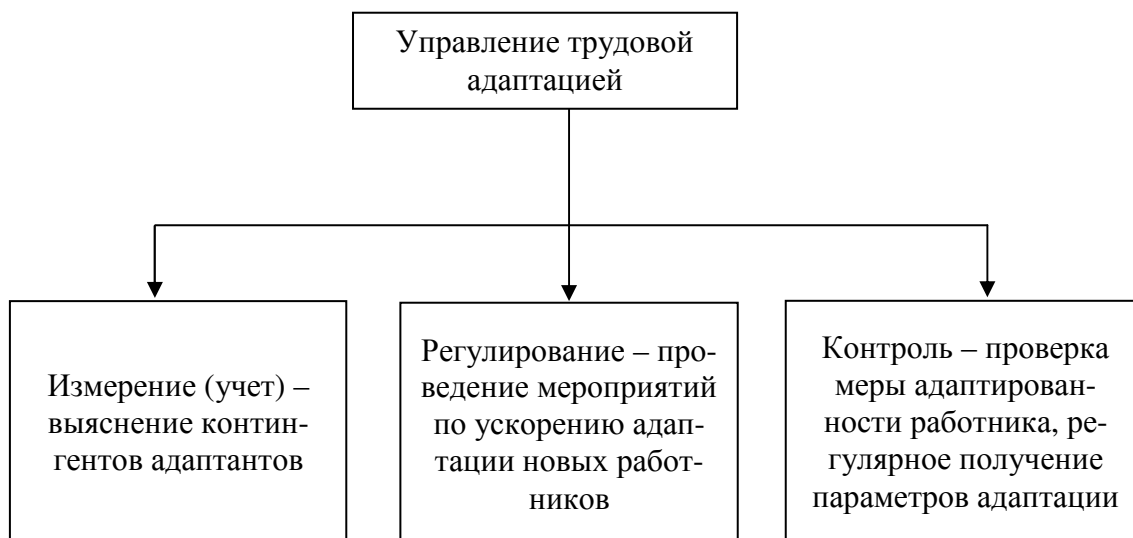


Рис.2. Процесс управления трудовой адаптацией

Измерение (учет) предполагает предварительное выяснение контингентов адаптантов. Всех вновь поступающих на работу можно разделить на следующие группы:

- выпускники лицеев, колледжей;
- выпускники средних школ;

- выпускники вузов;
- мобилизованные из рядов вооруженных сил и вернувшиеся из мест заключения;
- работники, меняющие место работы.

О скорости и уровне адаптированности работников судят по объективным и субъективным показателям.

Объективными показателями общей адаптированности работника являются показатели эффективности его трудовой деятельности (выполнение норм труда, получаемых заданий, качество труда, темпы повышения квалификации), а также его активность в различных сферах жизни.

Субъективные показатели общей адаптированности – это желание или нежелание продолжать работу в данной организации (потенциальная текучесть), общая удовлетворенность всеми элементами трудовой ситуации.

О различных аспектах адаптации также можно судить по объективным и субъективным показателям. Для каждого аспекта они различны. Объективным показателем профессиональной адаптации является соответствие квалификации требованиям рабочего места. Для социально-психологической адаптации это участие в жизни коллектива, социально-психологическая позиция в нем, а для психофизиологической – это степень утомляемости.

Субъективные показатели профессиональной адаптации – отношение к профессии, оценка перспектив по данной профессии; социально-психологической – оценка отношений с коллективом, руководителем; психофизиологической – оценка самочувствия, условий, тяжести труда. Источником информации о показателях адаптированности служат документация и результаты опроса как самих адаптантов, так и их непосредственных руководителей.

Объективные показатели адаптации специалистов отличаются от таковых у рабочих. Успешность деятельности специалистов предопределяется тщательностью их работы, своевременностью выполнения поручаемых заданий и круга должностных обязанностей, ответственным отношением к ним. Эти характеристики выразить через количественные показатели крайне сложно, и они также отсутствуют в документации. Здесь опрос экспертов тем более оправдан.

Таким образом, объективные показатели адаптации характеризуют

реальное положение работников в сфере труда, а субъективные свидетельства о его самочувствии в этой сфере. Отношение работника к различным элементам производственной среды влияет на его реальное поведение. В свою очередь, и успешность усвоения им его профессиональной, общественно-политической и других ролей, нормальная, а не чрезмерная усталость влияют на восприятие работником производственной ситуации в целом и ее различных элементов. Особенно велико влияние профессиональной роли, так как ее успешное усвоение делает работника более самостоятельным в оценках, более независимым.

В целом объективные и субъективные стороны адаптации взаимосвязаны, хотя характеризуют ее отличающиеся аспекты.

В ходе опроса ответам работников и их руководителей присваиваются определенные баллы, на основании чего определяется уровень адаптации – высокий, средний или низкий. В процессе адаптации возможны различные сочетания уровней всех аспектов адаптации. Например, высокая профессиональная, средняя социально-психологическая и психофизиологическая. Высокой следует считать такой уровень адаптации, когда показатели всех трех компонентов адаптации получают высшие оценки. Работники с низким уровнем адаптации – наиболее неустойчивый контингент на предприятии.

Регулирование адаптации предполагает проведение системы мероприятий, направленных на ускорение адаптации новых работников. Существует целый ряд факторов, на которые организация влиять не может. Это такие личностные факторы, как пол, возраст, семейное положение, планы на будущее, нормы и ценности молодого работника, подчас его ожидания. В отношении этих факторов управление адаптацией в основном выходит за рамки предприятия и опирается в такие социальные институты, как семья и образование, формирующие систему ценностей и норм молодого работника, планы на перспективу, готовность к профессиональной деятельности. Но из этого не следует, что информация о тенденциях, характере влияния этих факторов на адаптацию не нужна. Эта информация, будучи усвоенной руководителями, позволяет корректировать их поведение в сфере непосредственного руководства работниками, так как знание законов социальной жизни, механизмов поведения людей уже само по себе изменяет поведение того человека, который это знание получил.

Действие производственных факторов во многом управляемо. Но

нередко на предприятии молодым работникам не сразу предоставляется соответствующее рабочее место, работа по специальности, мало внимания уделяется повышению их квалификации, руководители беседуют с ними лишь в случаях нарушения ими дисциплины труда, досуг зачастую не организован, наставничество формально.

В связи с возрастающей ролью вторичной адаптации повышается значение такого производственного фактора, как организация систематического повышения квалификации и переподготовки кадров. Особенно значим этот фактор в новых условиях из-за больших масштабов высвобождения работников и перехода их в другие сферы деятельности.

Таким образом, карта помогает наблюдать за адаптацией работников и в определенной степени управлять этим процессом.

Все вышеперечисленное свидетельствует о том, что для управления адаптацией необходимо контролировать, в какой мере адаптируется конкретный работник, регулярно получать параметры адаптации, так как только при этом условии можно эффективно оперировать всей системой мероприятий. Лишь реализация целостной системы мер, действующих постоянно, позволяет успешно управлять процессом адаптации.

ТЕМА 13. МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ КОНКРЕТНЫХ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ В СФЕРЕ ТРУДА

1. Сущность, цели и задачи социологических исследований в сфере труда
2. Функции, виды и этапы социологического исследования
3. Разработка программы социологического исследования
4. Основные методы получения первичной социологической информации
5. Разновидности опроса – анкетирование, интервью, экспертный опрос, социометрия
6. Обработка первичной социологической информации
7. Квантификация и шкалирование, анализ результатов

1. Сущность, цели и задачи социологических исследований в сфере труда

На сегодняшний день понимание роли социальных процессов и отношений в сфере труда как важнейшего фактора повышения его эффективности стало аксиомой. **Социальные процессы** в сфере труда – это процессы формирования, функционирования, развития (или деградации) социальных групп и отдельных работников. Необходимым условием познания и управления социальными процессами в сфере труда является информация о них. Если схема поступления сведений об экономических процессах и явлениях, происходящих на разных уровнях управления экономикой, их источники и способы обеспечения ими отработаны достаточно четко, то этого нельзя сказать о социологической информации. Такая информация может быть получена с помощью социологических исследований.

Социологические исследования представляют собой анализ социальных явлений и процессов при помощи специальных методов, что позволяет систематизировать факты о процессах, отношениях, взаимосвязях, зависимостях и делать обоснованные выводы и рекомендации.

Под **методикой социологических исследований** следует понимать

совокупность научных методов сбора, обработки и анализа фактов действительности, которые позволяют реализовать цели и задачи социологического исследования. При этом к социальным фактам относят поведение индивидов или социальных групп; материальные и духовные продукты человеческой деятельности; суждения, оценки, мнения людей.

Основная цель проводимых социологических исследований – повышение эффективности трудовой деятельности при обеспечении развития работников, удовлетворении их потребностей, формировании позитивных внутриколлективных отношений.

Задачи, решаемые в ходе социологических исследований, сложны и разнообразны, как сложна социальная структура предприятия, протекающие в ней социальные процессы. Во многом они будут определяться спецификой, содержанием и условиями деятельности. Однако можно выделить ряд наиболее общих задач:

1. совершенствование системы управления организацией, повышение обоснованности принятия управленческих решений – это изучение социальных процессов, влияющих на эффективность управления (разграничение управленческих функций, рациональность иерархической системы, стиль и методы руководства, степень участия рядовых исполнителей в принятии решений, определение пределов компетенции и ответственности и т.п.);

2. повышение уровня стабильности трудового коллектива, внутриколлективной сплоченности, формирование единой трудовой морали фирмы на основе изучения факторов и масштабов сотрудничества и конфликтов, формальных и неформальных взаимосвязей, проблем лидерства, уяснения причин избыточной текучести кадров;

3. развитие системы адаптации новых работников на предприятии, а также работников к инновациям на основе исследования механизма формирования «кадрового ядра», факторов, определяющих сроки и успешность адаптации, оценки социальных последствий технических и организационных новшеств, совершенствования системы подбора и расстановки кадров;

4. повышение трудовой активности работников на основе анализа процессов формирования трудовой мотивации, факторов, ее определяющих, оценки действенности существующих и рекомендаций по разработке новых систем стимулирования;

5. изучение содержания, условий труда и разработка мер по их совершенствованию, гуманизации трудовой деятельности включает выявление факторов, способствующих повышению удовлетворенности трудом, разработку рекомендаций по планированию трудовой карьеры;

6. повышение качества трудовой жизни, в том числе за счет лучшего удовлетворения потребностей работников, развития социально-бытовой сферы в организации включает разработку социальных программ, программ социальной поддержки работников, планов социального развития организации.

Многие из указанных задач актуальны для современного Азербайджана. В период развития рыночных отношений важнейшими являются вопросы формирования новой трудовой мотивации, защиты трудовых прав работников, согласования экономических интересов «работодатель – наемный работник», обеспечения нормальных условий и охраны труда, должного уровня социальных гарантий, создания системы социального партнерства, не менее эффективной, чем в странах с развитой рыночной экономикой.

2. Функции, виды и этапы социологического исследования

Функции социологических исследований следующие:

- **информационно-исследовательская** направлена на создание постоянно обновляемой и дополняемой базы социальной информации;
- **организационно-внедренческая** заключается в разработке по результатам анализа методических рекомендаций, инструкций, мероприятий, предоставлении информации заинтересованным лицам;
- **пропагандистская** – распространение основ социологических знаний, особенно среди руководящего состава организации;
- **методическая** – разработка новых, изучение и использование имеющихся знаний прогрессивным методом ведения социологических исследований.

Социологические исследования классифицируются следующим образом:

- а) по признаку цели различают конкретные (эмпирические, прикладные) исследования, направленные на решение конкретных задач,

имеющихся проблем в сфере трудовой деятельности, и теоретические, обеспечивающие выявление общих социальных закономерностей, разработку методологии исследования, понятийного аппарата;

б) по признаку динамики изучения объекта, выделяют разовые, анализирующие состояние на данный момент, и повторные, изучающие объект в развитии, которые, в свою очередь, подразделяются на:

- когортные, когда изучается один и тот же объект, те же люди, группы через определенные интервалы времени;

- панельные – повторное исследование проводится на той же выборке (часть общей изучаемой совокупности), но конкретные лица и группы, попадающие в выборку, могут быть другими, нежели в предыдущих исследованиях.

Помимо этого выделяют так называемые пилотажные исследования, т.е. пробные, предназначенные для апробации инструментария (например, анкет, разработочных таблиц и т.п.).

Исследование может быть сплошным, когда изучается вся генеральная совокупность, т.е. весь объект исследования, все входящие в него единицы. Вместе с тем, если генеральная совокупность достаточно велика, проводится выборочное исследование, когда изучается лишь часть генеральной совокупности, т.е. выборка.

Социологическое исследование проводится в несколько этапов:

1) подготовка к проведению исследования, включая составление его программы;

2) сбор первичной социологической информации;

3) подготовка собранной информации к обработке и ее обработка;

4) анализ обработанной информации, составление выводов и предложений;

5) подготовка отчетов о результатах исследования, практических рекомендаций.

На первом, подготовительном, этапе составляется программа или проект исследования; устанавливается выборка, т.е. единицы наблюдения; определяются методы сбора информации; проводится пробное (пилотажное) исследование. Такое исследование проводится для проверки выбранных методов сбора информации.

3. Разработка программы социологического исследования

Разработка программы социологического исследования – очень ответственный этап, ведь в ней определяются методология и методы исследования, проблема, требующая решения, цель и задачи исследования, его объект и предмет, выдвигаются исходные гипотезы, уточняются используемые понятия, составляется организационно-технический план работ.

В ходе постановки проблемы прежде всего необходимо выявить проблемную ситуацию. Это может быть состояние неустойчивости объекта (социальной группы), наличие в нем противоречий и конфликтов, несоответствие его параметров задачам дальнейшего развития, поиск более эффективных форм работы и взаимодействия и т.п. Затем формулируется проблема, т.е. обоснование необходимости разрешить проблемную ситуацию с помощью социологического исследования, выработать по результатам его проведения конкретное управленческое решение.

В соответствии с проблемой определяется цель исследования – модель ожидаемого решения проблемы. В качестве цели могут быть выбраны следующие:

- получение нового теоретического знания;
- разработка новой методики исследования;
- прогноз развития объекта исследования;
- программа действий по совершенствованию изучаемого объекта;
- практические рекомендации по отдельным управленческим решениям.

Следует учитывать, что поскольку социологические исследования требуют соответствующей квалификации и проводятся специалистами по заказу руководителей организаций, цель должна быть согласована с заказчиком.

Для достижения поставленной цели в ходе исследования должен быть решен ряд задач, т.е. средств достижения цели. Их необходимо четко сформулировать. Например: «изучить причины текучести кадров, в том числе по половозрастным, профессионально-квалификационным группам работников», «проанализировать тесноту связи между уровнем заработной платы и удовлетворенностью работников трудом» и т.п. Задачи могут быть основные,

ориентированные на решение главной проблемы, и вспомогательные, затрагивающие отдельные побочные вопросы. При построении плана исследования задачи должны быть систематизированы по этапам его проведения.

Не менее важным является определение объекта и предмета исследования.

Объект исследования – носитель проблемной ситуации, т.е. социальная группа, совокупность людей. Он должен быть:

- четко обозначен (профессиональная, отраслевая, территориальная принадлежность; функциональная определенность – изучаются межличностные отношения на работе, производственные связи, досуг и т.п.);
- ограничен временными рамками (изучается в статике или в динамике, с каким временным интервалом);
- количественно определен (изучаются вся совокупность, выборка, каков процент и репрезентативность, выборки);
- описан в системе факторов, влияющих на его состояние.

В рамках объекта выделяют единицы исследования (наблюдения) – элементы, в отношении которых ведется сбор информации. Такая группировка называется еще типологизацией объекта исследования. Она может проводиться по количественным (возраст, стаж) и качественным (пол, профессия и пр.) признакам.

Следующим этапом является определение **предмета исследования**, т.е. тех сторон объекта, его функционирования, которые нужно изучить, чтобы решить поставленные задачи, выполнить намеченную цель.

Так, в качестве объекта исследования может выступать «коллектив отдела, сектора». Предметом исследования могут быть взаимоотношения в коллективе, текучесть кадров, стиль и методы руководства и т.п. Предмет исследования может иметь сложную структуру, например, текучесть кадров (факторы, мотивы, причины, последствия, направления и т.п.).

Очень ответственный момент – выдвижение **гипотез** – научных предположений, задающих направление всему исследованию. Здесь окажет существенную помощь предварительный системный анализ объекта исследования, т.е. описание его в виде системы факторов, влияющих на его состояние. Это могут быть внешние, исходящие из внешней среды, и внутренние, являющиеся частью самого объекта факторы. Кроме того, факторы могут быть общие, присущие всем подобным объектам, и

специфические, проявляющиеся лишь в некоторых из них. А так же, объективные, не зависящие от объекта, и субъективные, зависящие от его деятельности. Бывают прямые факторы, чье действие проявляется непосредственно, и косвенные, действующие опосредованно, через изменения в действии других факторов.

При выдвижении гипотеза должна:

- соответствовать исходным методологическим принципам диалектики и прикладной социологии;

- учитывать научные положения и выводы, достоверность которых подтверждена установленными фактами;

- быть доступной для проверки;

- не иметь внутренних противоречий.

Для целей научного исследования выделяют следующие виды гипотез:

1. по признаку отношения к целям исследования различают основные (указывающие на наиболее важные, сущностные связи и зависимости), и неосновные (характеризующие побочные связи и явления);

2. по признаку способа доказательства (проверки) различают гипотезы-основания (они сами могут не иметь эмпирических, т.е. доказываемых с помощью опыта, признаков, а обосновываются выводимыми из них гипотезами), и гипотезы-следствия (используемые для доказательства основных);

3. по признаку содержания предположения различают описательные гипотезы (указывающие на связи, зависимости, но не дающие ответ на вопрос «почему?»), объяснительные гипотезы (формулирующие предположения о причинах тех или иных явлений, процессов, зависимостей), и прогнозны гипотезы (в них заложен возможный прогноз ситуации: «если увеличить заработную плату, текучесть квалифицированных кадров снизится»);

4. по признаку обоснованности различают первичные гипотезы (выдвигаемые на начальном этапе исследования, при выявлении проблемной ситуации и определении проблемы) и вторичные (формулируемые на основе проверки и уточнения первичных);

5. по признаку уровня анализа различают теоретические гипотезы (формулируемые как совокупность теоретических понятий), статистические (формулируемые как система статистических показателей), эмпирические (формулируемые как система эмпирически выводимых, т.е. подтверждаемых

опытным путем признаков, показателей, индексов).

Проверить достоверность выдвинутой гипотезы в ходе исследования можно, только если понятия, в которых она выражена, четко сформулированы, однозначно истолковываются и поддаются какому-либо количественному измерению. Для этого при разработке программы исследования применяются две основные процедуры – интерпретация и операционализация понятий.

Интерпретация понятий – уточнение, истолкование их смысла.

Теоретическая интерпретация подразумевает, во-первых, выделение главных, опорных понятий, во-вторых, определение через понятия меньшей степени общности, и, в-третьих, установление взаимосвязей понятий между собой, проявление их непротиворечивости.

Эмпирическая интерпретация – это выделение основных признаков объекта, доступных измерению, установление показателей, которые могут быть количественно определены. Эти показатели называют «эмпирическими индикаторами». Например, масштаб текучести, интенсивность текучести кадров и т.п.

Операционализация понятий (или операциональная интерпретация) – это установление порядка количественного измерения показателей: единиц счета, коэффициентов, индексов, шкал (коэффициент текучести кадров, индекс сплоченности группы).

В ходе подготовки к проведению исследования необходимо обеспечить его репрезентативность.

Репрезентативность - это достоверность получаемых данных и выводов, гарантия того, что выводы, сделанные на основе анализа части совокупности, отражают свойства всей совокупности в целом.

Величина репрезентативной выборки зависит от **дисперсии** – разброса признаков (например, по возрасту, стажу и т.п.). Если дисперсия равна нулю, достаточно проанализировать одну единицу, входящую в объект исследования, и выводы будут достоверно характеризовать всю генеральную совокупность. Соответственно чем больше дисперсия признаков, тем больше должна быть выборка. Обычно считается, что репрезентативная выборка не может быть менее 10% генеральной совокупности.

При формировании выборки используется ряд методов вероятностного отбора. К простым методам относятся:

- простая случайная выборка – с помощью таблиц случайных чисел;
- систематический отбор – через интервал в перечне объектов генеральной совокупности;
- серийная выборка, когда единицами случайного отбора являются определенные «гнезда» - группы.

Среди сложных методов вероятностного отбора выделяются:

- многоступенчатая выборка – случайный отбор проводится в несколько ступеней, при этом на каждой из них меняется единица отбора;
- комбинированная выборка – на каждой ступени меняется не только единица, но и техника отбора;
- многофазовая выборка, когда на каждой ступени из большей выборки выделяют меньшую до достижения необходимой величины;
- стратифицированная выборка – в генеральной совокупности выделяются однородные группы («страты»), а в них осуществляется случайная выборка любым методом.

Далее в ходе разработки программы исследования определяются методы сбора информации и инструментарий (таблицы, бланки, анкеты, наблюдательные листы, инструкции и проч.) Инструментарий должен быть апробирован на удобство использования и обработки данных, полноту и надежность получаемых сведений в ходе пилотажного исследования.

Необходимо разработать организационно-технический план исследования. В нем должны быть определены этапы и сроки проведения работ, исполнители, формы предоставления результатов на каждом из этапов, виды контроля за ведением работ, смета затрат и источники финансирования.

4. Основные методы получения первичной социологической информации

Любое исследование начинается с **анализа документов**.

Документ – это специально сделанный предмет, предназначенный для хранения информации. Документы фиксируют и отражают различные стороны жизнедеятельности практически всех социальных групп.

По форме фиксации информации можно выделить письменные, статистические, иконографические, фонетические документы.

Анализ документов позволяет извлечь необходимую информацию, оценить ее надежность, достоверность, значимость для целей исследования, перевести информацию, содержащуюся в документе, на «язык» (в термины) исследования, зафиксировать ее в виде определенных признаков (категорий анализа), попытаться найти способ квантификации (количественного измерения) этих признаков, дать с ее помощью характеристику исследуемых процессов и явлений.

Существуют два основных метода анализа документов. Первый – традиционный (или «классический»). Его цель – осмысление и интерпретация содержащейся в документе информации. Здесь различают внешний и внутренний анализ документов. Внешний – установление вида и формы, времени и места появления, инициатора создания и автора, цель создания, надежность и достоверность. Внутренний – исследование содержания документа и формулировка выводов.

Второй метод анализа документов – формализованный или «контент-анализ». Он применяется при наличии объемного и несистематизированного письменного материала.

В ходе контент-анализа прежде всего выделяются основные смысловые единицы (категории и подкатегории анализа), например, сокращение штатов, безработица, социальная справедливость и т.п. Далее определяют единицы анализа – слово, сочетание слов, абзац, глава и т.п. Затем устанавливают единицы счета – это может быть частота повторения, площадь текста (объем внимания, уделяемый проблеме).

Еще один метод сбора первичной социологической информации – **опрос**, т.е. получение ответа на заранее подготовленные вопросы. Особенность этого метода – наличие непосредственного (интервью) или опосредованного (анкетирование) социально-психологического контакта между исследователем и опрашиваемым (респондентом); в качестве источника информации выступают суждения опрашиваемых; возможность получить сведения о мнениях, оценках, внутренних побуждениях людей.

5. Разновидности опроса – анкетирование, интервью, экспертный опрос, социометрия

Анкетирование – опрос с помощью специального документа – анкеты,

содержащего вопросы, ответы на которые фиксируются респондентом письменно. Предваряет вопросы обращение, в котором кратко разъясняется цель анкетирования, содержится просьба искренне ответить на вопросы, при необходимости – гарантируется анонимность ответов. Формулировка цели должна быть понятна опрашиваемым и затрагивать их интересы. Следует помнить, что если исследователь не присутствует при заполнении анкет, в обращении должен быть указан порядок заполнения (нужное подчеркнуть, ненужное зачеркнуть, проставить цифру, выбрать один, несколько ответов и т.п.).

Цель обращения – установить психологический контакт с респондентом, затронуть его интересы, внушить доверие, создать положительную мотивацию на полные и искренние ответы на вопросы, объяснить технику заполнения анкеты.

Анкеты подразделяют на:

- прессовые, публикуемые в органах печати;
- почтовые, рассылаемые по почте с просьбой о возврате в определенные сроки;
- раздаточные, раздаваемые для заполнения и немедленного возвращения анкеты.

Недостатками этого метода являются неполный возврат анкет (92-98% раздаточных, 30% почтовых и 5% прессовых), поэтому, определяя размер выборки, следует делать поправку на процент возврата анкет, соответственно увеличивая выборку; потеря контроля над течением хода опроса с момента раздачи или рассылки исследователем.

Успех проведения анкетирования, достоверность получаемой информации во многом зависят от правильности формулировки и последовательности вопросов. Вопросы анкеты различаются в зависимости от их функций, содержания, конструкции, формы.

Так, основные (содержательные) вопросы предлагаются для получения искомой информации. Функциональные вопросы используются для упорядочения течения опроса. Психологические вопросы задаются для снятия напряженности и усталости респондента, переключения с одной темы на другую (чаще применяются в интервью). Фильтрующие вопросы необходимы для определения компетентности опрашиваемого по данному вопросу. Контрольные предлагаются для проверки искренности ответов и

представляют собой, как правило, основной вопрос, сформулированный несколько иначе, немного «замаскированный». Контрольных вопросов должно быть не менее двух, чтобы исследователь мог принять решение о том, когда респондент был искренен.

Открытые вопросы предоставляют формулировку ответа самому респонденту, он должен написать ответ. Здесь можно получить обширный спектр мнений, оценок, мотивов. Однако обработка данных по открытым вопросам очень трудоемка, ведь надо разработать классификатор ответов, систематизировать их для дальнейшей обработки.

Закрытые вопросы предлагают респонденту перечень возможных вариантов ответов, ему остается лишь выбрать один или несколько из них. Существует несколько разновидностей закрытых вопросов:

- вопросы типа «да» - «нет». Их недостаток – несбалансированность формулировки, «подталкивающая» к ответу. Кроме того, не на каждый вопрос можно ответить «да» или «нет», а респондент лишен возможности неопределенного ответа типа «не знаю», в результате мы получаем либо недостоверный ответ, либо отклонение от ответа;

- альтернативные – это вопросы с уравновешенной формулировкой («Читаете Вы ту или иную газету?». Здесь сохраняются недостатки предыдущей конструкции, за исключением уравновешенности формулировки вопроса;

- «вопросы – диалоги», когда респонденту предлагается согласиться или нет с мнением одного из вымышленных собеседников. Достоинство такой конструкции вопроса заключается в том, что порой человеку психологически легче присоединиться к мнению, совпадающему с собственным, чем высказать его самостоятельно;

- шкальные вопросы, с их помощью отмечают интенсивность того или иного явления, выбирая один ответ из нескольких;

- «вопросы-меню» предлагают респонденту выбрать один или несколько ответов из ряда предлагаемых вариантов.

Полузакрытые вопросы включают либо неопределенные альтернативы ответов типа «не помню», «не знаю», «не задумывался», «затрудняюсь ответить», либо предлагают возможность, помимо имеющихся вариантов ответов, написать свой.

Прямые вопросы затрагивают реальные явления, ситуации.

Прожективные вопросы подразумевают условную, возможную ситуацию: «Что бы Вы сделали, если бы ...?» Косвенные вопросы формулируются таким образом, чтобы их формулировка несколько скрывала подлинный смысл необходимой исследователю информации.

Интервью – это акт непосредственного общения респондента и опрашивающего (интервьюера). В связи с этим, очень важна личность последнего, его профессионализм, манера общения, умение войти в контакт, задавать вопросы и слушать собеседника, не навязывать собственное мнение, удерживать беседу в заданных тематических и временных рамках.

Интервью могут быть классифицированы следующим образом:

- по способу коммуникации различают телефонное и личное интервью;
- по способу ведения – **стандартизированное** (по жесткому предварительному плану, включающему формулировку и последовательность вопросов) и **свободное**, когда заранее определены лишь общая схема и тематика беседы;

- по количеству интервьюеров – «один на один» и «групповое».

Все виды интервью имеют свои достоинства и недостатки. При телефонном респондент может быть более раскован и даже более искренен в ответах, однако интервьюер лишается возможности наблюдать его реакции. Личное позволяет дополнить метод интервью методом наблюдения – поза, мимика респондента может многое сказать опытному исследователю. При интервью «один на один» респондент чувствует себя более свободно, легче упорядочить течение опроса, однако не исключена субъективность оценок опрашивающего. При групповом интервью элемент субъективизма снижается, но психологическая нагрузка на респондента выше.

Как и в случае анкетирования, достоверность получаемой информации определяется соблюдением определенных требований при проведении интервью. Прежде всего, необходимо установить доброжелательный контакт с респондентом. Для этого следует разъяснить цели и порядок проведения опроса, предложить первоначально ряд легких, «контактных» вопросов, подводящих к основной теме, т.е. провести так называемую «психологическую разминку». Место и время для интервью следует выбрать так, чтобы они располагали к беседе. Опрос не должен быть чрезмерно продолжительным.

Социометрический опрос (социометрия, структурный анализ малых

групп) используется для изучения внутри- и межколлективных связей и дает возможность количественной оценки межличностных отношений в малой (контактной) группе путем выявления взаимных симпатий и антипатий. Социометрия позволяет оценить позицию (социометрический статус) каждого члена группы в ней, выделить подгруппы, взаимоотношения между группой и отдельным ее членом, между индивидами, между подгруппами, определить сплоченность группы и т.п. Здесь применяется специальная анкета – социометрическая карточка, по которой устанавливаются предпочтения (выбор, желание сотрудничать), отклонения (отвержение, желание уклониться от сотрудничества), опускания (нейтральное отношение, отсутствие и предпочтения, и отклонения). Для заполнения социокарточки опрашиваемым предлагаются особого рода вопросы – социометрические критерии выбора. В карточке содержатся обращение, гарантия анонимности ответов и указаны фамилии всех членов исследуемой группы в алфавитном порядке. В ней предложен перечень вопросов – критериев, по которым против каждой фамилии или ограниченного числа фамилий (при параметрическом опросе), исключая собственную, респондент должен поставить условный знак, означающий предпочтение (+), отклонение (-), опускание (o).

Для достоверности получаемой информации особенно важно выбрать верные, значимые для данного коллектива критерии. Так, производственные критерии определяют отношения на уровне производственной деятельности («С кем Вы хотели бы выполнять такую работу?»). Непроизводственные критерии определяют межличностные отношения вне работы, так называемые «психогруппы» («Кого бы Вы пригласили на день рождения?»). Социальные критерии определяют «социогруппы» - выбор для совместной общественной деятельности. Прогностические критерии выявляют ожидаемое членом коллектива отношение со стороны коллег.

Критерии могут быть положительные, предлагающие объединение для совместной деятельности, и отрицательные, предлагающие отклонение.

Двойные критерии предполагают равенство сторон в результате выбора, а одинарные – возникновение иерархического неравенства. Как и вопросы анкет, по форме критерии могут быть прямые, прожективные или косвенные. Кроме того, выделяют сильные критерии, касающиеся наиболее значимых сторон жизнедеятельности группы, и слабые, связанные с

малозначимыми, сиюминутными факторами, естественно, предпочтение при ведении опроса отдается первым.

Следует отметить, что социометрический опрос целесообразен в коллективах, имеющих опыт совместной работы не менее полугода, численностью не более 8-9 человек. В ином случае опрашиваемому трудно четко определить свое отношение к членам группы.

Обработка данных социометрического опроса начинается с составления социоматрицы, сводящей данные опроса в общую таблицу. В ней определяется количество сделанных и отданных выборов по каждому члену группы и по группе в целом. Обработка данных социоматрицы ведется двумя основными способами. Первый – графический, путем построения социограммы, наглядно отражающей взаимосвязи в группе.

Второй способ обработки данных социоматрицы – расчет персональных и групповых социометрических индексов, т.е. показателей, количественно характеризующих взаимоотношения в группе. Рассмотрим некоторые из них.

Индекс социометрического статуса члена группы отражающий отношение коллектива к нему, авторитет работника, определяется делением суммы полученных положительных (положительный статус) или отрицательных (отрицательный статус) выборов на число выборов, которые возможно было получить. Это число равно $n-1$, где n – количество членов в группе. В нашем случае наиболее высокий положительный статус у работника А (3:4), он составит 0,75.

Индексы положительной, отрицательной или общей эмоциональной экспансивности члена группы определяются, соответственно, делением положительного, отрицательного или общего количества отданных им выборов на число выборов, которое он мог отдать ($n-1$). В нашем случае положительная экспансивность у всех членов группы, кроме Г, одинакова и равна 0,5 (у Г-0). Индекс отрицательной экспансивности наиболее высок у Г и Д, это самые неуживчивые члены группы.

Если пользоваться прогностическими критериями выбора, можно рассчитать индекс адекватности оценки работником своего места в группе, разделив число угаданных им выборов на общее количество ожидаемых выборов: так оценивается, верно ли человек представляет отношение к себе со стороны коллег.

Для группы в целом можно рассчитать индекс сплоченности как частное от деления фактических положительных парных выборов на максимально возможное число парных выборов в группе. Последнее определяется как:

$$\frac{n \times (n - 1)}{2},$$

где n – численность группы (в нашем случае максимально возможное число парных выборов составит 10)

По данным рассматриваемой социоматрицы индекс сплоченности группы будет равен: $3 / 10 = 0,3$ (сплоченность невысока).

Индекс конфликтности группы определяется делением фактического числа отрицательных парных выборов на максимально возможное число парных выборов.

Индексы экспансивности группы вычисляются аналогично индивидуальным, только количество сделанных положительных, отрицательных выборов или их общее число делится на всю численность группы.

Всего в современной социологии используется порядка 30 социометрических индексов.

Экспертный опрос – разновидность опроса, где респондентами являются эксперты – специалисты в данной области деятельности. Они компетентно участвуют в анализе и решении проблемы прикладного социологического исследования. С помощью экспертного опроса можно более обоснованно выявить существенные стороны проблемы, уточнить цели, задачи, гипотезы исследования; проверить достоверность собранной информации; подтвердить обоснованность выводов.

Экспертный опрос может проводиться в форме свободного или частично стандартизированного интервью, анкеты с открытыми вопросами. Подбор экспертов в группу осуществляется на основе изучения документов (об образовании, ученой степени и ученом звании, перечни публикаций и изобретений, сведения о трудовой карьере и т.п.), путем проведения тестов, методом аттестации каждого предполагаемого эксперта специально созданной комиссией, либо с помощью самооценки эксперта по специально разработанной анкете. Эксперты могут высказывать свое мнение в произвольной устной или письменной форме, однако возможна и формализация процедуры экспертной оценки. Здесь возможен ряд вариантов:

- балльная оценка. Эксперту предлагается оценить, например, влияние того или иного фактора на исследуемый процесс, проставив баллы: от 1 (влияние отсутствует) до 5 (наибольшее влияние);

- ранжирование. Эксперту предлагается упорядочить, например, причины текучести кадров по значимости: на первое место поставить наиболее важную, по его мнению причину, и далее по убыванию значимости;

- метод попарных сравнений часто используется как вспомогательный при ранжировании. Все сравниваемые объекты объединяются в пары и из каждой выбирается наиболее значимый. Это можно пояснить в виде схемы, приводимой ниже.

С помощью последовательных сравнений эксперт оценивает важность каждого фактора в сравнении с группой других.

Метод наблюдения состоит в непосредственном восприятии и регистрации происходящих событий исследователем (наблюдателем). Он используется в основном для получения описательной информации и не раскрывает причин происходящего. Программа наблюдения включает все основные элементы программы социологического исследования.

В качестве инструментария при наблюдении используются различные документы. В дневнике наблюдения его результаты фиксируются в формализованном и неформализованном виде. В него заносятся сведения об объекте наблюдения, указываются частота и повторяемость наблюдаемых ситуаций, обстановка, поведение наблюдаемых, оценка наблюдателем преследуемых ими целей. В карточке наблюдения категории наблюдения регистрируются строго в формализованной форме в соответствии с разработанным перечнем категорий. Часто карточка ведется по каждому наблюдаемому объекту. По результатам наблюдения данные обобщаются и анализируются.

Метод наблюдений имеет ряд недостатков: наблюдатель может субъективно истолковать происходящее; на него могут оказать влияние имеющиеся знания и сложившиеся оценки; факт наблюдения может изменить (исказить) поведение наблюдаемого объекта.

Наблюдения различаются в зависимости от позиции наблюдателя, степени стандартизации процедуры, регламентированности во времени, обстановке, в которой они происходят. Позиция наблюдателя – это степень его контакта с наблюдаемой группой.

Эксперимент – один из наиболее сложных методов сбора информации

в прикладной социологии. Под **экспериментом** понимается получение информации о социальном объекте при воздействии на него заданных и контролируемых факторов и на основе выявления этого изменений в состоянии объекта, причинно-следственных связей. Экспериментальный фактор – это независимая переменная эксперимента (например, «новая система оплаты труда»). А в качестве зависимой переменной, изменяющейся под воздействием экспериментального фактора, могут выступать «производительность труда», «текучесть кадров» и т.п.

Для получения достоверных данных в ходе эксперимента должны выполняться следующие требования: наличие экспериментальной (воздействует экспериментальный фактор) и контрольной (фактор отсутствует) группы – для обоснования выводов о том, что регистрируемые изменения вызваны именно экспериментальным фактором; воспроизводимость (возможность повторить) условий и процедуры эксперимента; сохранение нормального состояния и функционирования объекта эксперимента.

Научный эксперимент нацелен на достижение новых знаний, практический – на испытание и внедрение практических новшеств. В ходе параллельного эксперимента сравнивают состояние экспериментальной и контрольной групп, а при последовательном эксперименте в качестве контрольной выступает та же экспериментальная группа до введения экспериментальной переменной. При лабораторном эксперименте все параметры его обстановки строго задаются исследователем, либо эксперимент проводится на модели исследуемого объекта; полевой проводится в естественных условиях существования объекта исследования. Чистый - эксперимент, о проведении которого не знают члены исследуемой группы. Если независимая переменная вводится экспериментатором, эксперимент называют искусственным, если возникает «сама по себе», то естественным.

6. Обработка первичной социологической информации

Обработка первичной социологической информации может проводиться вручную, с помощью средств малой механизации, с использованием компьютерной техники.

Основные этапы обработки первичной информации следующие:

1) разрабатываются логическая схема обработки и анализа получаемых данных. В ходе этого этапа устанавливаются формы документов для сбора информации, методы ее кодирования для ручной и машинной обработки, методы контроля данных и устранения ошибок. Определяются порядок и методы обработки данных, алгоритм расчетов, разрабатываются система анализа полученных в ходе обработки данных, основные направления анализа;

2) В случае обработки данных компьютерными методами осуществляется разработка математического обеспечения, выясняется, какие необходимы программы для обработки материалов исследования, иногда разрабатывается новое программное обеспечение;

3) Подготовка данных первичной социологической информации к обработке. Работа эта очень трудоемка. Так, при обработке данных анкетирования открытые вопросы анкет «закрывают» - классифицируют по определенным признакам, систематизируют и кодируют в соответствии с классификацией. Затем осуществляют проверку анкет на качество заполнения с учетом трех критериев:

- полнота заполнения, ответ может отсутствовать из-за нежелания респондента отвечать, непонимания им вопроса, небрежности в заполнении анкеты. При невозможности устранить ошибку отдельные вопросы или вся анкета изымается из обработки;

- надежность, т.е. определяется отклонение от репрезентативной выборки, с помощью контрольных и фильтрующих вопросов проверяется качество информации, устраняются противоречивые ответы, умышленно недостоверные, отфильтровываются ответы или анкеты лиц, некомпетентных в исследуемых вопросах и т.д.;

- технологичность, т.е. удобство обработки. Все ответы необходимо привести к виду, дающему возможность легко перенести информацию на машинный носитель для обработки.

Далее подсчитывают все документы, входящие в обрабатываемый массив информации, каждому присваивается порядковый номер. Информация кодируется, т.е. категориям документа присваиваются условные обозначения (шифр, код). Если все вопросы анкеты закрыты, кодирование может осуществляться в ходе ее разработки. При наличии полузакрытых и

открытых вопросов кодировать информацию возможно только после их «закрытия». Закодированную информацию переносят на машинные носители, контролируют качество переноса и устраняют ошибку;

4) Обработка информации, расчет средних величин, установление корреляционных связей, составление группировок, таблиц, графиков и др.

7. Квантификация и шкалирование, анализ результатов исследования

При анализе данных социологического исследования используются статистические таблицы на основе группировок. Здесь главное – правильный выбор группировочных признаков. Эти таблицы могут быть:

а) простые, в которых содержится перечень всех единиц совокупности с количественной или качественной характеристикой каждой;

б) групповые, когда единицы совокупности группируются по одному признаку;

в) комбинационные, когда единицы совокупности группируются по 2-м и более признакам.

В ходе анализа могут быть использованы графики, наглядно отражающие распределение исследуемых признаков.

В ходе сбора и обработки данных социологического исследования нередко встает вопрос об измерении социологических характеристик, не имеющих числового выражения (мнения, оценки, суждения и т.п.). Чтобы решить эту проблему, применяется процедура квантификации, т.е. придания качественным признакам количественной определенности.

Для того чтобы измерить социальное свойство, необходимо найти «индикатор» измерения – внешний признак его проявления. В качестве индикаторов могут выступать и варианты ответов на вопросы, а инструментом измерения является шкала.

Применяются следующие типы шкал:

- номинальная (неупорядоченная) шкала наименований представляет собой перечень характеристик объекта или явления. Она позволяет осуществить группировку характеристик по различным признакам;

- ранговая шкала (шкала порядка) упорядочивает проявление свойств

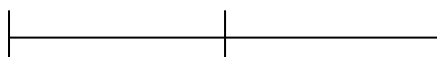
от большего к меньшему или, наоборот, от меньшего к большему. Так, если мы выстроим мотивы увольнений работников по собственному желанию в порядке от мотивов большей значимости к мотивам меньшей значимости, то также получим ранговую шкалу;

- интервальная (метрическая) шкала образуется на основе ранговой путем присвоения баллов ее делениям.

По форме шкалы могут быть подразделяться на:

- вербальные (словесные утверждения);
- числовые (баллы);

- графические: согласен — не знаю — не согласен



На графической шкале респондент должен указать место, соответствующее степени проявления признака (в нашем случае – степень согласия);

- смешанные.

При конструировании шкалы используются различные методы.

1. метод прямого измерения – оценка свойства проводится респондентом путем выбора ответа из серии предлагаемых, которым приписывается числовое значение. Иногда для этих целей используется графическая шкала, где крайние значения обозначены, допустим, 5 и 1, середина – 3; или крайние значения – от + 1 до – 1, середина – 0;

2. метод ранжирования, при этом упорядочив объекты по степени выраженности анализируемого признака, приписываем им числовую оценку по месту в данном ранжированном ряду.

3. метод попарных сравнений, здесь объекты сравнения ранжируются в зависимости от количества выборов, полученных в ходе всех сравнений;

4. метод равных интервалов, при этом опрашиваемым, чаще экспертам, выдается заранее составленный список суждений с тем, чтобы расположить их в фиксированное число (обычно 7-11) категорий по значимости. При этом эксперты должны считать, что интервалы, т.е. отличия одного суждения от другого, равны. Порядковый номер категории присваивается суждению в качестве ранга.

Существуют и другие, более сложные методы конструирования шкал.

Основное требование к шкале – ее надежность. Понятие надежности

шкалы включает три ее характеристики:

- обоснованность (валидность) – шкала способна измерять именно заданное социальное свойство;
- полнота – в шкале учтены все варианты индикатора (признака проявления свойства);
- чувствительность – способность шкалы дифференцировать степень проявления социального свойства.

В какой-то мере к инструментам квантификации можно отнести и социологические индексы, используемые для характеристики совокупности свойств исследуемого объекта. В отличие от статистических индексов, отражающих динамику явления, социологические оценивают качественное его состояние на конкретный момент.

Заключительная часть анализа данных социологического исследования – составление отчета, который отражает содержание программы исследования, ее выполнение, полученные выводы, содержит практические рекомендации и оценивает возможности их внедрения, ожидаемые социальные и экономические результаты использования практических предложений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. М.: ЮНИТИ, 2000.
2. Адова И., Симонова М. Развитие профессиональной компетентности // Человек и труд, 2007, № 9.
3. Азизова Э.Д., Мустафаева З.И., Байрамова С.Р. Основы социологии труда: Уч. пособие. Баку: «Игтисад Университети», 2009, 185 с.
4. Башкатов Б.И., Карпухина Г.Ю. Международная статистика труда: Учебник. М.: «Дело и сервис», 2001, 208 с.
5. Белова В. Механизм возмещения затрат на рабочую силу; затраты работодателей // Человек и труд, 2000, № 2.
6. Белозерова С. Цель – занятость полная и эффективная // Человек и труд, 1997, № 12.
7. Волгин Н.А. Зарплата – цена труда и рабочей силы // Человек и труд, 1999, № 4.
8. Воловская Н.М. Экономика и социология труда: Уч. Пособие. М.: ИНФРА-М, 2001, 204 с.
9. Гелета И.В. Занятость населения и рынок труда: Уч. пособие. Краснодар: Изд-во Кубанского Госуниверситета, 2000, 153 с.
23. Генкин В.М. Эффективность труда и качество жизни: Уч. пособие. С-Пб.: СПб ГИЭА, 1997.
24. Генкин В.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. М., Изд. группа НОРМА-ИНФРА, 1998, 384 с.
25. Горбунов А.П. Основы социального менеджмента: Уч. пособие. Пятигорск: Кавказздравница, 1999, 785 с.
26. Грязнов А.Я. Нормирование труда на предприятии в условиях рыночной экономики: Уч. пособие. М.: Профиздат, 1997, 69 с.

