

**Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина**

# **ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА**

## **Учебник**

Под общей редакцией

доктора экономических наук, профессора Р. Г. Мумладзе

*Рекомендовано*

*Министерством образования и науки Российской Федерации в качестве учебника для студентов высших учебных заведений, обучающихся по экономическим специальностям*

Второе Издание, стереотипное

**КНОРУС**

МОСКВА  
2007

УДК 331(075.8)  
ББК 65.24я73

M903

**Рецензенты:**

*А.В. Козлов*, кандидат экономических наук, доцент, *Ю.Н. Шумаков*,  
доктор экономических наук, профессор

М90 Мумладзе Р.Г.

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

ISBN 978-5-85971-877-1

Настоящий учебник — своеобразное введение в проблему, обще-  
теоретическая база, концептуальная основа современной экономики и  
социологии труда. Учебник подготовлен в соответствии с Государственным  
образовательным стандартом высшего профессионального образования.

Научная новизна курса состоит в использовании комплексного подхода,  
базирующегося на концепции устойчивого развития к анализу труда. Особое  
место в курсе занимает экономическое, организационная и управленческая  
основа заработной платы, сущность и элементы тарифной системы.

Целью учебника является формирование знаний и навыков по вопросам  
экономики и социологии труда. Ознакомление студентов с новейшими  
знаниями в области экономики труда, занятости и безработицы, новыми  
методическими подходами к измерению производительности труда, с  
характерными особенностями разнообразия оплаты труда, организации труда  
работников на предприятии; роль и значение трудовой организации  
(коллектива) в развитии общества.

Для лучшего усвоения материала в учебнике приводятся контрольные  
вопросы и тесты.

Для студентов и преподавателей вузов и системы повышения  
квалификации, специалистов по проблемам рынка труда и управления  
персоналом.

УДК 331(075.8) ББК  
65.24я73

TDIU kutubxonasi

рн<гц

© Мумладзе Р.Г.,  
Гужина Г.Н., 2007  
ISBN 978-5-85971-877-1

© КНОРУС, 2007

Введение .....	7
Глава 1. Основные понятия и концепции экономики и социологии труда .....	9
1.1. Сущность и функции труда, его социальные аспекты .....	9
1.2. Подходы и методы социологии труда .....	16
1.3. Становление социологии труда в России .....	18
1.4. Социологический подход к изучению экономики и труда .....	21
Глава 2. Труд как основа жизнедеятельности человека и общества .....	25
2.1. Труд и трудовая деятельность .....	25
2.2. Характер и содержание труда .....	31
2.3. Условия труда и порядок их формирования .....	33
2.4. Структура формирования трудовых ресурсов .....	36
2.5. Трудовой потенциал: сущность, показатели и структура .....	42
Глава 3. Рынок труда. Проблемы занятости и безработицы .....	49
3.1. Сущность, структура и механизм, действия .....	49
3.2. Предложение и спрос на рынке труда .....	55
3.3. Сущность занятости населения и ее виды .....	64
3.4. Сущность и виды безработицы.	

## Содержание

Статус безработного .....	73
3.5. Особенности российского рынка труда .....	84
3.6. Государственная политика в области занятости .....	88
3.7. Миграция населения .....	95
3.8. Регулирование рынка труда и служба занятости .....	104
Глава 4. Заработная плата работников в рыночных условиях .....	112
4.1. Сущность заработной платы и ее формирование .....	112
4.2. Основа организации и регулирования оплаты труда в России .....	121
4.3. Сущность и элементы тарифной системы .....	128
4.4. Формы организации заработной платы .....	136
4.5. Повременные системы заработной платы .....	139
4.6. Сдельные системы заработной платы .....	141
4.7. Виды и основные элементы премиальных систем .....	147
4.8. Доплаты и надбавки к заработной плате .....	150
Глава 5. Социальная организация. Социальное регулирование в трудовых коллективах .....	153
5.1. Социальная организация и социальная группа .....	153
5.2. Классификация социальных групп .....	156
5.3. Признаки различия трудовых коллективов и функции их выполнения .....	159
5.4. Социальная структура трудового коллектива .....	161
5.5. Регулирование социальных процессов в трудовых коллективах .....	163
Глава 6. Мотивация трудовой деятельности .....	166
6.1. Слагаемые трудовой мотивации и их взаимодействие .....	166
6.2. Ценности и ценностные ориентации .....	* в 173
6.3. Структура мотивов трудового поведения .....	175
Глава 7. Организация и нормирование труда работников .....	179
7.1. Значение, сущность и содержание организации труда .....	179
7.2. Организация, планировка и обслуживание рабочих мест .....	182
7.3. Дисциплина и стимулирование труда .....	184
7.4. Условия труда, их оценка .....	188
7.5. Значение нормирования в системе организации труда .....	195
7.6. Нормативы по труду .....	200
7.7. Нормы труда, их структура и виды .....	206
Глава 8. Трудовое поведение .....	215
8.1. Трудовое поведение: понятие, структура .....	215
8.2. Виды трудового поведения, механизм регулирования .....	221
8.3. Особенности и характеристика различных видов поведения .....	225
8.4. Трудовое поведение в рыночных условиях хозяйствования .....	231
Глава 9. Трудовой конфликт .....	235
9.1. Сущность, показатели, типы и социальная структура трудового конфликта .....	235
9.2. Причины трудовых конфликтов .....	244
9.3. Разрешение трудового конфликта .....	249
Глава 10. Организация и методы	

<b>социологического исследования</b> .....	261
<b>10.1.</b> Сущность и структура процесса социологического исследования .....	261
<b>10.2.</b> Цель, задачи, предмет и объект социологического исследования .....	266
<b>10.3.</b> Содержание организации конкретного социологического исследования .....	268
<b>10.4.</b> Роль и содержание программы социологического исследования .....	279
<b>10.5.</b> Основные методы, используемые в социологическом исследовании.....	287
<b>Тематические тесты</b> .....	300

Тест 1. Предметная область экономики и социологии труда .....	300
Тест 2. Труд как общественно полезная деятельность .....	303
Тест 3. Организация трудовых процессов .....	306
Тест 4. Руководитель и трудовой коллектив .....	309
Тест 5. Специфика социологического исследования труда .....	313
Итоговый тест .....	317
Толковый словарь .....	319
Литература .....	322

## Введение

Экономика и социология труда является комплексной дисциплиной, рассматривающей как экономические, так и социальные аспекты трудовой деятельности. Но, учитывая, что экономика труда рассматривается в целом ряде экономических дисциплин, главное внимание мы уделим социологическим аспектам.

Современное понимание труда сложилось на индустриальном этапе развития общества. Именно тогда наукой впервые были поставлены основные проблемы, касающиеся организации труда, трудовых отношений, занятости и безработицы, сформировались теоретические концепции, впоследствии ставшие классическими. Однако сегодня многие из них уже требуют переосмысления.

Настоящий учебник — своеобразное введение в проблему, общетеоретическая база, концептуальная основа современной экономики и социологии труда. Учебник подготовлен на основе курса лекций, читающихся авторами в течение нескольких лет в Российском аграрном университете, что позволило нам убедиться в преимуществах избранной логики и формы изложения материала.

Научная новизна курса состоит в использовании комплексного подхода, базирующегося на концепции устойчивого развития к анализу труда.

Особое место в курсе занимает экономическое, организационная и управленческая основа заработной платы, сущность и элементы тарифной системы.

При изложении материала наше внимание было сосредоточено не на анализе методологических тонкостей и научной полемике, а главным образом на содержании идей.

Предметом экономики труда является организация общественного труда на разных уровнях общественного производства, а также социально-трудовые отношения в сфере общественного производства. Экономика труда относится к числу конкретных дисциплин, т.е. она изучает трудовую деятельность человека и определяет пути повышения эффективности. Социология труда — наука о закономерностях функционирования и развития социальных общностей развитого типа. Предметом социологии труда является структура социально-трудовых отношений и механизм ее действия, а также социальные вопросы в сфере труда.

Мы не стали перегружать учебник сносками, прибегая к ним при цитировании источников и использовании статистических данных. В конце

учебника приведен полный список литературы, которая была использована при разработке настоящего курса.

## Глава 1 Основные понятия и концепции экономики и социологии труда

### 1.1. Сущность и функции труда, его социальные аспекты

Труд — это целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и культурных ценностей. Труд есть основа и неперенное условие жизнедеятельности людей. Воздействуя на окружающую природную среду, изменяя и приспособляя ее к своим потребностям, люди не только обеспечивают свое существование, но и создают условия для развития и прогресса общества.

Первостепенную роль в решении задачи, как лучше всего организовать трудовые усилия и управлять ими, играет соизмерение ожидаемых выгод с необходимыми издержками, чем и занимается *экономика*. Однако гипотеза о поведении участников трудовых процессов, определяемом только экономической целесообразностью, в каких-то ситуациях подтверждается жизнью, а в каких-то — нет. Следовательно, на происходящее влияет и нечто, лежащее за пределами экономики.

Прежде всего, это факторы, которые объясняет *социология* как наука о развитии и функционировании человеческих общностей, их структур и организаций. В рамках этой науки применительно к труду формируются представления о путях мобилизации резервов хозяйства на основе социальных взаимодействий людей, о необходимых для нее условиях и механизмах согласования личных интересов с групповыми, коллективными — с общественными. При этом разрабатываются и проверяются на соответствие фактам различные *гипотезы о поведении человека в качестве субъекта производства, распределения, обмена и потребления*.

Таковыми гипотезами являются концепции «физического», «биологического», «социально-психологического», «экономического» человека. Первая, при которой работник рассматривается как ресурс, быстро приспосабливаемый к изменениям в технологии, находит свое отражение в научной организации труда Ф. Тейлора. Она ориентирована на повышение эффективности трудовой деятельности благодаря рационализации и ограничению свободы движения человека с учетом резервов, зависящих, с одной стороны, от его психофизических возможностей, а с другой — от расположения инструментов, оборудования, предметов труда на рабочем месте.

Согласно второй концепции — «биологического человека», сформулированной Р. Файоном и ориентированной на поиск резервов длительного сохранения высокой работоспособности человека, главное — условия самого труда (шум, температура, освещение и т.п.) и связанные с работой качества быта, влиянию которых продуктивность труда подвержена.

Третья концепция — «социально-психологического человека», следуя взглядам Э. Мейо, ставит во главу угла психологический комфорт и доброжелательную обстановку на рабочих местах, позволяющие человеку, оставаясь самим собой, быть понятым и положительно воспринятым, ощущать сопереживание и соучастие коллег и руководителей, чувствовать себя защищенным и проявлять творческое отношение к труду.

Большинство гипотез социального поведения работника, важных для стимулирования трудовой деятельности, исходят из представления о нем как об «экономическом человеке», который действует на основе соображений эквивалентного обмена.

Такова теория «удовлетворения — выгода», рассматривающая в качестве единственного реального стимула трудового участия в деятельности предприятия вознаграждение, которое работник ожидает получить за свой вклад.

Выше степень обобщения у Е. Лаулера и Дж. Хоманса в теории ожидаемой отдачи. Они учитывают и такую форму, как самореализация человека в труде, но отвлекаются от нормативных механизмов трудового выбора. Этому недостатка лишена концепция «взаимного вознаграждения» по Т. Парсонсу: человеку воздается не за «пользу», приносимую его поведением-10

предприятию, а за соответствие его трудовых действий нормам как выражению социальных ожиданий (коллектива, компании т.д.)- Еще более прогрессивной является смешанная концепция социального обмена А. Голднера, в которой сделана попытка учесть наряду с вознаграждением от социального окружения («внешним»), «внутреннее вознаграждение» (от себя): чувства собственной необходимости, достижения успеха, творческого удовлетворения и т.п.

Выводы экономического анализа трудовых процессов, даже обогащенного социологическими исследованиями, часто тоже грешат против истины. Необходимо учитывать также приспособленность людей к различным работам, влияние личностных свойств потенциальных исполнителей, а также предполагаемых режимов труда и отдыха на производительность отдельных трудовых процедур, на вероятность и возможные масштабы травматизма и брака.

Такой учет осуществим методами психологии труда. Ее цель — выявлять закономерности индивидуального поведения людей, актуальные для профессиональной ориентации и отбора, образования и подготовки к различным видам труда, организации рабочего места и производственных связей, профилактики усталости и борьбы с монотонностью, управления межличностными отношениями и социально-психологическим климатом, оптимизации соответствия между средствами производства, производственной средой и человеком. Общей методологией при этом является профессиография, которая включает определение задач, составляющих содержание каждой работы, с одной стороны, и способностей, знаний, умения, ответственности, требуемой для ее успешного выполнения, с другой стороны. Последовательность необходимых действий и их содержание определяются профессиографической схемой. Для ее составления и анализа используются экспериментальные, описательные (дескрипторные, фотографические), активные и специальные методы.

Процесс труда — явление сложное и многоаспектное. Основными формами его проявления выступают затраты человеческой энергии, взаимодействие работника со средствами производства (предметами и средствами труда) и производственное взаимодействие работников друг с другом как по горизонтали

(отношение соучастия в едином трудовом процессе), так и по вертикали (отношение между руководителем и подчиненным). Роль труда в развитии человека и общества проявляется в том, что в процессе труда создаются не только материальные и духовные ценности, предназначенные для

удовлетворения потребностей людей, но и развиваются сами работники, которые приобретают навыки, раскрывают свои способности, пополняют и обогащают знания. Творческий характер труда находит свое выражение в появлении новых идей, прогрессивных технологиях, более совершенных и высокопроизводительных орудиях труда, новых видах продукции, материалах, энергии, которые, в свою очередь, ведут к развитию потребностей. Таким образом, в процессе трудовой деятельности не только производятся товары, оказываются услуги, создаются культурные ценности и т.д., но появляются новые потребности с требованиями их последующего удовлетворения (рис. 1.1). Социологический аспект исследования заключается в рассмотрении труда как системы общественных отношений, в определении его влияния на общество.

Эти отношения неразрывно связаны с трудовыми отношениями и обусловлены ими изначально. Например, в трудовую организацию работники вживаются, адаптируются в силу объективной потребности и таким образом вступают в трудовые отношения независимо от того, кто будет работать рядом, кто руководитель, какой у него стиль деятельности. Однако затем каждый работник по-своему проявляет себя во взаимоотношениях друг с другом, с руководителем, в отношении к труду, к порядку распределения работ и т.д. Следовательно, на основе объективных отношений начинают складываться отношения социально-психологического свойства, характеризующиеся определенным эмоциональным настроением, характером общения людей и взаимоотношений в трудовой организации, атмосферой в ней.

Таким образом, социально-трудовые отношения позволяют определить социальную значимость, роль, место, общественное положение индивида и группы. Они являются связующим звеном между рабочим и мастером, руководителем и группой подчиненных, определенными группами работников и отдельными их членами. Ни одна группа работников, ни один член Трудовой организации не могут существовать вне таких отношений, вне взаимных обязанностей относительно друг друга, вне взаимодействий (рис. 1.2).

На практике существует многообразие социально-трудовых отношений. Их, а также различные социальные явления и процессы в условиях существующего рынка и изучает социология труда. Поэтому социология труда — это исследование функционирования и социальных аспектов рынка в сфере труда. Если же попытаться сузить данное понятие, то можно сказать, что социология труда — это поведение работодателей и наемных работников в ответ на действие экономических и социальных стимулов к труду. Именно такого рода стимулы, с одной стороны, побуждают к индивидуальному выбору, а с другой — ограничивают его. В социологической теории акцент делается на стимулах, регулирующих трудовое поведение, которые имеют не безличностный характер и относятся к работникам, широким группам людей.

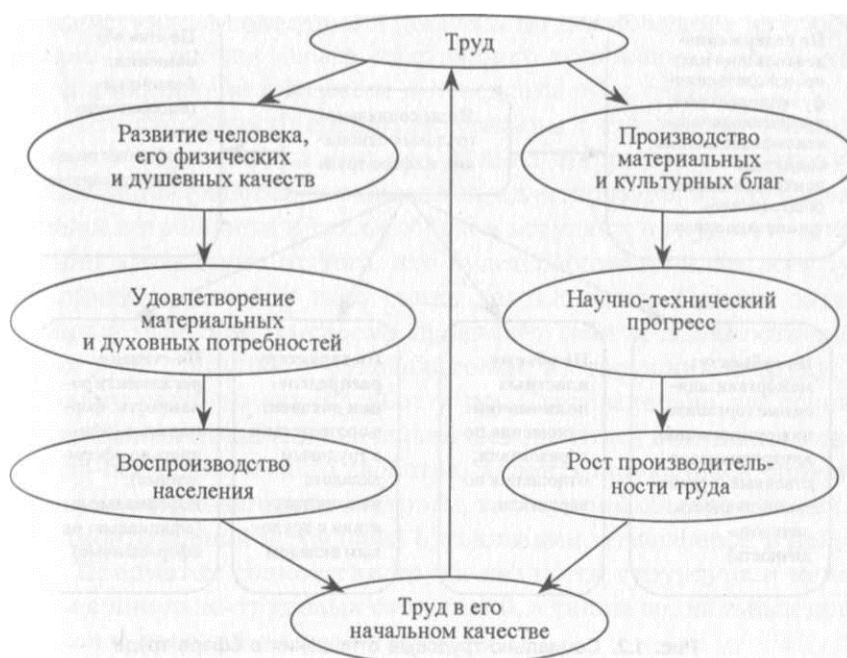


Рис. 1.1. Роль труда в развитии человека в обществе



Рис. 1.2. Социально-трудовые отношения в сфере труда

В процессе труда люди вступают в определенные социальные отношения, взаимодействуя друг с другом. Социальные взаимодействия в сфере труда — это форма социальных связей, реализуемая в обмене деятельностью и взаимном действии. Объективной основой взаимодействия людей является общность или расхождение их интересов, близких или отдаленных целей, взглядов. Посредниками взаимодействия людей в сфере труда, промежуточными его звеньями выступают орудия и предметы труда, материальные и духовные блага. Постоянное взаимодействие отдельных индивидов или общностей в процессе трудовой деятельности в определенных социальных условиях образует специфические социальные отношения.

Социальные отношения — это отношения между членами социальных общностей и данными общностями по поводу их общественного положения, образа и уклада жизни, в конечном счете по поводу условий формирования и развития личности, социальных общностей. Они проявляются в положении отдельных групп работников в трудовом процессе, коммуникационных связях между ними, т.е. во взаимном обмене информацией для

воздействия на поведение и результаты деятельности других, а также для оценки своего собственного положения, что влияет на формирование интересов и поведение этих групп.

Эти отношения неразрывно связаны с трудовыми отношениями и обусловлены ими изначально. Например, в трудовую организацию работники вживаются, адаптируются в силу объективной потребности и таким образом вступают в трудовые отношения независимо от того, кто будет работать рядом, кто руководитель, какой у него стиль деятельности. Однако затем каждый работник по-своему проявляет себя во взаимоотношениях друг с другом, с руководителем, в отношении к труду, к порядку распределения работ и т.д. Следовательно, на основе объективных отношений начинают складываться отношения социально-психологического свойства, характеризующиеся определенным эмоциональным настроем, характером общения людей и взаимоотношений в трудовой организации, атмосферой в ней.

Предметом социологии труда являются структура и механизм социально-трудовых отношений, а также социальных процессов и явлений в сфере труда.

Цель социологии труда — это исследование социальных процессов и разработка рекомендаций по их регулированию и управлению, прогнозированию и планированию, направленных на создание оптимальных условий для функционирования общества, коллектива, группы, отдельного индивида в сфере труда и достижение на этой основе наиболее полной реализации и оптимального сочетания их интересов.

Задачи социологии труда состоят:

- ♦ в изучении и оптимизации социальной структуры общества, трудовой организации (коллектива);
- ♦ анализе рынка труда как регулятора оптимальной и рациональной мобильности трудовых ресурсов;

♦ поиске путей оптимальной реализации трудового потенциала современного работника;

♦ оптимальном сочетании моральных и материальных стимулов и совершенствовании отношения к труду в условиях рынка;

♦ усилении социального контроля и борьбе с различного рода отклонениями от общепринятых моральных принципов и Норм в сфере труда;

♦ изучении причин и выработке системы мер по предупреждению и разрешению трудовых конфликтов;

♦ создании системы социальных гарантий, защищающих работников в обществе, трудовой организации и т.д.

Иными словами, задачи социологии труда сводятся к выработке методов и приемов использования социальных факторов в интересах решения важнейших социально-экономических проблем общества и личности, к числу которых относится и создание системы социальных гарантий, поддержания и закрепления социальной защищенности граждан с целью ускоренной социальной переориентации экономики.

Для сбора и анализа информации в социологии труда широко используются социологические методы, которые проявляются:

♦ в достигнутых знаниях о предмете исследования (понимании сущности труда и отношений в сфере труда);

♦ процессе методов сбора фактов;

♦ способе делать заключение, т.е. формулировать выводы о причинно-следственных связях между явлениями.

Необходимо отметить, что исследования, проводимые в рамках социологии труда, предоставляют необходимую и достаточно надежную информацию для формирования социальной политики, разработки научно обоснованных программ социально-экономического развития трудовых организаций (коллективов), для решения социальных проблем и противоречий, постоянно сопровождающих трудовую деятельность и работников. Таким образом, социология труда призвана, с одной стороны, расширять знания о реально существующей действительности, с другой — способствовать утверждению новых связей и процессов, протекающих в сфере труда.

## 1.2. Подходы и методы социологии труда

Правильное сочетание экономики, социологии и психологии при решении проблем труда достигается благодаря *системному подходу*. Такой подход основан на представлении об одновременной структурированности и целостности труда как явлении человеческой жизни, о соотношении этого целого с его элементами (предметами, орудиями, условиями, самими исполнителями), о его

взаимодействиях с физической и социальной средой. При этом труд рассматривается в контексте общих закономерностей функционирования и развития человека.

Результативность (продуктивность) труда — его целостное свойство. Изучение и прогнозирование этого комплексного явления неэффективно посредством расчленения работы на элементы, из которых какие-то существенны для человека «экономического», какие-то — для «физического», какие-то — для «биологического». Эти элементы неаддитивны. Различные аспекты, стороны человеческой личности не суммируются механически.

Изучать целостные свойства системы такой сложности, как труд, прибегая к натурным экспериментам, как правило, либо нереально, либо малопродуктивно, либо слишком накладно. Обычно куда более надежный, а иногда единственно допустимый способ изучения, оценки, прогнозирования того, что происходит с трудом, — *моделирование*. Это — создание вещественной или знаковой системы, собственные свойства которой близки к свойствам какого-либо трудового процесса. Неразрывная связь труда с людьми осложняет конструирование его материальных аналогов, и основной инструмент здесь — *построение знаковых, математических моделей*. Это уравнения и неравенства или программы для ЭВМ, описывающие формирование и изменения характеристик трудовых процессов в связи с их внешними условиями и параметрами допустимых управляющих воздействий. Они разнообразны: от нормативных функциональных связей и статистических зависимостей, при разработке которых используется дисперсионный, корреляционный, регрессионный, ковариационный, компонентный, факторный, кластерный анализ и другие методы, основанные на теории вероятности, до систем линейных уравнений, структур оптимального программирования, «теоретико-игровых, имитационных и эвристических схем. Всякий раз при выборе модели для какого-либо конкретного процесса следует придерживаться ряда общих принципов, определяемых его сложностью.

При всей важности моделирования проблемы следует учитывать, что многие реальные ситуации и проблемы пока слабо поддаются математической формализации, и отнюдь не все от-

веты «выходят из компьютера». Стоит не забывать замечания корифея современной кибернетики Дж. Вейценбаума: «Ученый, который ищет знаний только при свете науки, уподобляется пьянице, который ищет потерянные ключи только под фонарем, потому что там светлее».

### 1.3. Становление социологии труда в России

Проблемы труда с момента зарождения социологии в России всегда занимали важное место, хотя социология труда как самостоятельная дисциплина оформилась гораздо позднее. В развитии социологической мысли в России можно выделить три основных периода. Первый период с середины XIX в. до 1917 г. XX в., второй — с начала 20-х до середины 50-х гг., третий — с середины 50-х гг. по настоящее время.

Первый период характерен ускоренным развитием промышленности, что способствовало интенсивному росту городского населения, резкому социальному расслоению общества. Этот этап связан с творчеством таких крупных социальных мыслителей, как П. Л. Лавров и Н. М. Михайловский. Развиваемое ими направление социальной мысли получило название субъективной социологии. Они, как и классики теоретической социологии, главное внимание уделяли разработке учения об обществе в целом, выявлению тенденций и закономерностей его развития. С их точки зрения развитие общества определяют критически мыслящие личности.

Наряду с субъективной социологией и в борьбе с ней в России развивалась социология марксизма, представленная двумя основными направлениями: легальный марксизм (П. Б. Струве, Н. А. Бердяев и др.) и ортодоксальный марксизм (Г. В. Плеханов, В. И. Ленин). В этот период становления социологии труда накапливается большой фактический материал, основанный на отчетах фабричной инспекции, введенной в России в 1882 г. И хотя данные этих отчетов составлялись нерегулярно и носили относительный характер, они уже тогда способствовали постановке целого ряда вопросов, посвященных трудовым отношениям в промышленном производстве.

В начале XX в. исследование социальных аспектов труда поднимается на более высокий уровень. Появляется ряд 18 специализированных журналов, таких как «Фабрично-заводское дело», «Промышленность и здоровье» и др. ложные точки зрения: одни настаивали, что организация труда, основанная на рационалистических принципах, предложенных американским инженером, должна быть взята на вооружение полностью и без оговорок, другие считали, что эта система есть воплощение капиталистической эксплуатации и в условиях социализма неприемлема.

Одним из наиболее крупных представителей научной организации труда (НОТ) являлся А. К. Гаев. Основопологающим принципом его теории было утверждение, что никакая техника не поможет, если не будет воспитан новый тип работника. Отсюда огромное внимание, которое уделял А. К. Гаев и его соратники вопросам развития культуры труда в самом широком смысле этого слова. Созданный ими Центральный институт труда (ЦИТ) разработал большое количество методик по рациональной организации и управлению трудом. С. Г. Струмилин, как и А. К. Гаев, подробно исследовали социологические аспекты труда. Однако если в своих работах С. Г. Струмилин основное внимание уделял макросоциологической проблематике, уровню народного хозяйства в целом, то А. К. Гаев ориентировался на микросоциологический уровень — трудовой коллектив и отдельного работника.

В этот период в социологии труда получают развитие и такие направления, как исследование условий жизни рабочего класса, изучение структуры интересов рабочей молодежи, анализ социальных проблем коллективизации и др. Однако задачи ускоренной индустриализации и насильственной коллективизации не требовали тонких методов социологического анализа. Упор все больше делался на приемы командно-распорядительные. Социология с ее анализом причинно-следственных связей оказалась не нужной, она была объявлена буржуазной лженаукой и запрещена.

Начиная с середины 20-х гг. все более усиливался идеологический и политический контроль, что вело к подавлению и фактическому запрету любой свежей социальной мысли, если она противоречила идеологическим установкам власти.

Перерыв в развитии социологической мысли в СССР продолжался до середины 50-х годов. Возрождение социологических исследований началось с наступлением хрущевской оттепели. Уже в конце 50-х начале 60-х гг. были проведены масштабные социологические исследования по изучению влияния

Предпринимаются попытки осуществления социальных экспериментов в сфере трудовых отношений. Однако в этот период значительная часть эмпирических исследований по проблемам социологии труда проводилась энтузиастами: экономистами, врачами и т.д. Чаще всего в этих исследованиях рабочего класса изучались внепро-изводственные факторы: демографический состав, структура семьи, жилищные условия, духовные запросы и т.п.

В дальнейшем тематика исследований расширялась. В сферу интересов исследователей вошли такие вопросы, как бюджеты рабочего времени, содержание, условия, организация труда. Большое внимание в проводимых исследованиях уделялось сопоставлению рабочего класса в России и других странах. В рамках данного направления особо следует отметить труд К. Пажитнова «Положение рабочего класса в России». Он значим четким концептуальным подходом к исследуемой теме, анализом эмпирических данных в отличие от многочисленных, предшествующих ему сюжетных описаний.

После Октябрьской революции наступает второй период в развитии отечественной социологии труда. Необходимость организации хозяйственной деятельности на новых социалистических принципах поставила перед социологией труда и экономической наукой целый ряд важных практических вопросов:

- ◆ как в условиях плановой экономики обеспечить эквивалентную оплату труда с учетом его количества и качества;
- ◆ в каких единицах измерять затраты труда, обеспечить его эффективный учет и контроль;
- ◆ как формировать и удовлетворять разумные потребности работников;
- ◆ как стимулировать трудовой потенциал.

За этими, на первый взгляд, частными проблемами стоит главный вопрос: каков характер производственных отношений в новых условиях?

Одним из наиболее значительных направлений в социологии труда того времени была теория научной организации труда. Разработка этого направления лежала в русле острой полемики по поводу возможности применения системы Тейлора в Условиях социализма. Высказывались диаметрально противополо-

19

научно-технического прогресса на профессионально-квалифицированный и социальный состав работников, их отношение к труду. Особо следует отметить книгу «Человек и его работа», которая явилась результатом крупномасштабного исследования отношения к труду различных категорий работающих. Эта книга в методическом отношении не утратила своей значимости и сегодня. Важной сферой исследовательских интересов социологов являлись и такие проблемы, как социальное планирование, текучесть кадров, профессиональная ориентация молодежи и ряд других.

В эти годы создаются первые социологические учреждения: сектор новых форм труда и быта, преобразованный затем в отдел социологических исследований в институте философии АН СССР, лаборатория социологических исследований при Ленинградском государственном университете. В 1962 г. была основана Советская социологическая ассоциация. Преобразования в обществе, начавшиеся в середине 80-х годов, способствовали дальнейшей институционализации социологии. Открываются кафедры социологии в университетах, социологию в качестве учебной дисциплины начинают преподавать и в технических вузах. Нормой становятся опросы общественного мнения.

Однако долгие годы запрета на социологию не прошли даром. Масштабность и уровень социологических исследований пока во многом отстают от западноевропейских и американских, и требуется еще немало усилий, чтобы социология вообще и социология труда в частности заняли подобающее им место в системе общественнознания, а теоретические разработки и практические рекомендации послужили мощным инструментом повышения эффективности труда.

### Б4. Социологический подход к изучению экономики и труда

Экономические отношения в сфере трудовой деятельности традиционно рассматриваются в курсах макро- и микроэкономики, организации производства, бухучета и других экономическх дисциплин. Но при всей значимости этих подходов «человеческий фактор» производства остается как бы за рамками исследования или, по крайней мере, не выступает на первый план.



Макроэкономические отношения анализируются как движение товаров и денег в общей системе производства, распределения и потребления материальных благ, организация производства исследует эффективность его структуры, в бухгалтерском учете выявляется соотношение затрат и результатов труда. Но сам труд, как особый, специфический способ человеческой деятельности, куда человек включен со всем своим «ансамблем качеств» (К. Маркс), остается за кадром.

Если объекту исследования дан, то предмет исследования конструируется. Это угол зрения, ракурс, под которым рассматривается объект. В данном курсе мы будем рассматривать труд именно с точки зрения роли человеческого фактора в процессе труда, т.е. социологический аспект трудовой деятельности. Ее интегративным показателем является эффективность труда, которая при данном подходе рассматривается не только как стоимостная характеристика, но и как способ удовлетворения «иерархии человеческих потребностей» (А. Маслоу).

Экономика и социология труда являются комплексной дисциплиной, рассматривающей как экономические, так и социальные аспекты трудовой деятельности. Но, учитывая, что экономика труда рассматривается в целом ряде экономических дисциплин, главное внимание мы уделим социологическим аспектам.

Инструмент исследования любой науки есть ее категориальный аппарат. Именно в системе категорий раскрываются те связи и отношения, которые являются ее предметом. Поэтому необходимо определить объем и содержание используемых категорий. Иначе границы исследуемого предмета становятся расплывчатыми, методические приемы некорректными и, как следствие, результаты исследования дилетантскими, а порой и просто не пригодными ни для дальнейшего приращения научного знания, ни для практического использования его результатов.

В социальном смысле под организацией труда понимается то, насколько предмет, средства и процесс труда отвечают психофизиологическим и квалификационным характеристикам работника, его ценностным ориентациям.

Для социолога организация труда редко выступает в чисто техническом смысле. Он это оценивает не с позиций производ-22 ства, а с позиций человека на производстве. Главное здесь — поведение и мотивация работника, то, насколько гуманной является организация труда.

Исходя из такого видения организация труда может быть отсталой, традиционной, прогрессивной и т.д. Все зависит от того, какими методами организуется совместный труд, как повышается заинтересованность в работе.

В техническом смысле организация труда в соответствии с вышеперечисленными элементами может быть представлена тремя главными блоками: разделение труда (специальность), кооперация труда (функциональные взаимосвязи работников), распределение работ (заданий) и контроль за исполнением. Они определяют, какой объем работы, в какие сроки и с каким качеством должен выполнить данный работник или бригада, кто назначает задание, перед кем они отчитываются, с кем кооперируются в своей деятельности, кто контролирует работу. То или иное сочетание этих составляющих отражает характер организации труда.

Узкая специализация, выполнение 1—2 операций, детальный контроль, высокая интенсивность и монотонность труда — признаки традиционной его организации. В основе такой организации лежат принципы, предложенные еще в начале века американским инженером Фредериком Тейлором.

В отличие от нее нетрадиционная форма организации труда, берущая свое начало в «концепции человеческих отношений» Элтона Мейо, учитывает роль «человеческого фактора» на производстве. Главная цель таких нетрадиционных, нестандартных форм организации труда — повышение удовлетворенности трудом. Методы, уменьшающие рутинный, монотонный характер трудовых операций, называются обогащением труда. К ним относятся:

- ♦ расширение зон обслуживания, освоение смежных специальностей;

вейер, выполняющий механическую работу), и животных (лошадь тоже работает). Но слово «труд» совсем не применимо к объектам такого рода: сказать, что они «трудятся», можно лишь не иначе как в поэтической метафоре, поскольку это противоречит всем нашим представлениям и обычному словоупотреблению.

Только про человека можно сказать с одинаковым правом, что он трудится и что он работает. Отсюда следует *первое ограничение*: трудом мы называем лишь деятельность человека.

Труд — общественно полезная деятельность человека. Например, один и тот же гравер может изготавливать, используя одни и те же приемы, и полноценные денежные знаки, и фальшивые кредитки. В первом случае это будет труд, ибо это полезная обществу работа, во втором — преступная деятельность, ибо она вредна для общества.

Следует отметить, что в разные эпохи общество различно расценивает те или иные виды человеческой деятельности. Некогда различные гадания, снятие порчи,

♦ ротация — перемена рабочих мест и операций в течение рабочего дня или недели;

♦ гибкий график рабочего времени — свободный выбор начала и конца рабочего дня работником;

- ♦ расширение должностных обязанностей и ответственности.

Кроме этого, используются и так называемые компенсаторные методы. Они не меняют характер трудового процесса, но позволяют снизить монотонность труда. К ним можно отнести:

- ♦ трансляцию функциональной музыки во время работы;
- ♦ производственную гимнастику;
- ♦ комнаты психологической разгрузки;
- ♦ дизайн производственной среды.

Итак, в организации труда, понимаемой с технической стороны, человек хотя и участвует в трудовом процессе как главное действующее\* лицо, но рассматривается как живой придаток машины, элемент технологического процесса. С социальной же точки зрения человек предстает не просто в качестве рабочей силы, а как личность, обладающая сложным внутренним миром, со свойственными ему интересами, потребностями и целями. Учет этих социальных качеств работника имеет двойную детерминацию: с одной стороны, он способствует повышению эффективности труда, с другой — повышает удовлетворенность трудом, способствует гармоничному развитию личности.

## Глава 2

### Труд как основа жизнедеятельности человека и общества

#### 2.1. Труд и трудовая деятельность

Труд — не единственный ресурс, необходимый, чтобы удовлетворять общественные потребности, а его количество и качество — не единственный фактор экономического роста. Производство невозможно без земли, точнее, веществ и сил, которые человек заимствует у природы, без «материального капитала», т.е. всего накопленного запаса вещественных средств, используемых для создания продуктов и услуг, наконец, без технологии. Увеличивается предложение всех этих ресурсов — большими становятся возможности экономического роста.

Понятие «труд» нельзя рассматривать упрощенно, поскольку оно включает не только экономический, но и физиологический, социальный и социологический компоненты.

С экономической точки зрения труд — это любая общественно полезная деятельность человека, с физиологической — это нервно-мышечный процесс за счет накопления в организме потенциальной энергии.

Следовательно, труд можно рассматривать как процесс, совершающийся между человеком-!\*природой, в котором человек своей деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой.

Из приведенных определений следует, что труд — это Деятельность.

Однако понятие «деятельность» значительно шире понятия «труд», поэтому его приходится ограничивать.

С равным правом можно говорить о деятельности и челочка, и естественных сил природы (разрушительная деятельность морских прибоев, ветров), и техники (локомобиль, кон-

проституция, спекуляция считались полезными для общества и даже богоугодными делами. В советскую эпоху такие виды деятельности осуждались и даже карались по закону, однако в современных условиях в ряде стран с рыночной экономикой они признаются трудовым промыслом и легализуются как своеобразный бизнес, хотя все-таки презируются обществом и отдельными гражданами.

Эти примеры подчеркивают, что в определении труда учитывается момент социологический: признание обществом полезности той деятельности, которую мы именуем трудом.

Определяя цели, способы и результаты труда, товаропроизводитель решает три главных вопроса:

1. Какие продукты, в каком количестве и когда должны быть произведены? (Труд как сознательная деятельность.)

2. Как эти продукты надо произвести, из каких ресурсов, с помощью какой технологии? (Труд как целесообразная, рациональная деятельность.)

3. Для кого эти продукты должны быть произведены? (Труд как общественно полезная деятельность.)

Итак, в самом общем виде труд можно определить как объективно присущую человеку сферу целенаправленной производственной деятельности по превращению природных, материальных

и интеллектуальных ресурсов в продукт, необходимый для личного и общественного потребления.

Труд и общественные отношения, при которых совершается процесс труда, в совокупности формируют процесс производства. При этом именно труд человека делает возможным само производство, т.е. процесс изготовления материальных благ.

Однако различные экономические теории по-разному оценивают человеческую деятельность (и ее различные виды) с точки зрения организации производства. *Марксистская теория* выделяет личный и материально-вещественный факторы производства. При этом личным фактором считается индивидуальная и совокупная рабочая сила. «Рабочая сила» — единственный фактор, который рождает новую стоимость, поэтому главной целью для организатора является рабочая сила как единственный товар, способствующий возникновению новых товаров и услуг. Потребление в процессе производства товара «рабочая сила» сопровождается созданием новой стоимости.

*Экономикс* в качестве факторов производства выделяет:

- ♦ материальные ресурсы (земля, включая все сырьевые ресурсы, капитал);
- ♦ человеческие ресурсы (труд и предпринимательская деятельность).

Несмотря на внешнюю схожесть приведенных классификаций факторов производства, четко прослеживаются их принципиальные различия, главное из которых — выделение в рамках экономики предпринимательской деятельности как отдельного фактора производства. При этом особое значение придается предпринимателю как ключевой фигуре бизнеса, инициирующего процесс производства. Труд же в системе данной классификации ассоциирован с наемным работником и, следовательно, с наемным трудом.

Марксизм объединяет все виды деятельности в процессе производства в категорию личного фактора производства, не выделяя фигуры предпринимателя как «трудящегося», рассматривая его с классовых позиций в качестве лишь эксплуататора, а не организатора производства. Более того, сам процесс труда рассматривается как процесс потребления рабочей силы капиталистом, и такой методологический подход придает классовую направленность исследованию чисто экономического явления.

**Безусловно, что изучение роли труда в национальной экономике, жизни общества не ограничивается названными теориями. Например, в работах А. Смита и Д. Рикардо уделялось большое внимание человеку и его месту в трудовом процессе. В результате их исследований сформировалась модель «экономического человека», который характеризовался следующими чертами:**

- ♦ определение экономического поведения личным интересом;
- ♦ компетентность в собственных делах;
- ♦ учет классовых различий и ненадежности сегодняшнего благосостояния.

Дж. Милль рассматривал человека как индивида, стремящегося к получению богатства и способного эффективно оценивать оптимальность путей достижения данного богатства. При этом он считал, что любой человек испытывает отвращение к труду и именно это толкает его к добыванию богатства. В настоящее время многие авторы уделяют внимание проблеме мотивации трудовой деятельности в увязке с потребностями людей (А. Маслоу); с экономической сущностью человека (Ф. Тейлор); с «социальной гигиеной» (Ф. Герцберг), т.е. в хороших условиях труда эффективность выше; с различными подходами к оценке человека в процессе труда (Д. МакГрегор).

Анализируя различные трудовые концепции, можно сделать вывод о том, что при всем различии подходов к самому понятию «труд», к определению места и роли человека в экономической системе общества, и выделению тех причин, которые побуждают человека к труду, общим является признание труда как основы жизни отдельного человека и общества в целом\*

Выполняя определенный вид деятельности по производству продукции или материальных услуг, человек взаимодействует с другими элементами трудового процесса — предметами и средствами труда, а также с окружающей средой.

К предметам труда относятся земля и ее недра, флора и фауна, сырье и материалы, полуфабрикаты и комплектующие изделия, объекты производственных и непроизводственных работ и услуг, энергетические, материальные и информационные потоки.

*Средства труда* — это машины, приборы и оборудование, инструменты, приспособления и другие виды технологической оснастки, средства программного обеспечения, организационная оснастка рабочих мест.

Взаимодействие человека с предметами и средствами труда предопределяется конкретной технологией, уровнем развития механизации труда (машинных, машинно-ручных и ручных процессов), автоматизации и компьютеризации трудовых процессов и производства.

*Окружающая среда* и ее состояние рассматриваются с точки зрения микроэкологии труда, т.е. обеспечения безопасности труда и соблюдения психофизиологических, санитарно-гигиенических, эргономических и эстетических требований к условиям труда, а также с учетом экономических и социальных отношений в организации (на предприятии, в трудовом коллективе).

Взаимодействие человека с материально-вещественными элементами трудового процесса и окружающей средой показано на рис. 2.1.

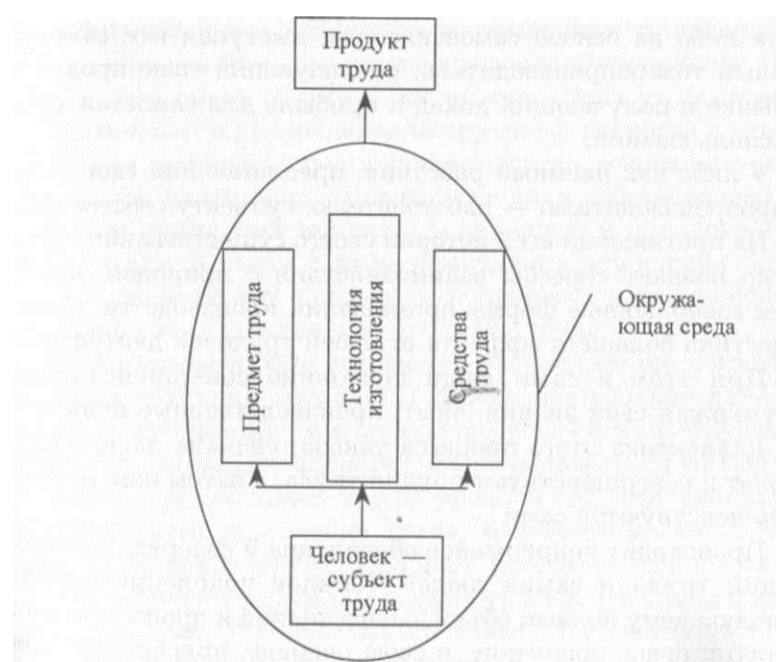


Рис. 2.1. Взаимодействие человека с элементами трудового процесса и окружающей средой

Созданный в процессе труда продукт как товар имеет физическую (натуральную) и стоимостную (денежную) формы.

*Физическая* (натуральная) форма различной готовой продукции промышленного, аграрного, строительного, транспортного и другого отраслевого характера, а также всевозможные производственные и непроизводственные работы и услуги выражаются в разнообразных измерителях — штуках, тоннах, метрах и т.п.

В *стоимостной* (денежной) форме продукт труда может быть выражен как полученный доход или заработок в результате его реализации.

Важно подчеркнуть, что труд является основой жизнедеятельности и развития человека. Потребность трудиться как необходимое и естественное условие существования человека изначально заложена в самой его природе.

При наличии рыночных отношений человек как субъект труда может реализовать свой трудовой потенциал двояким образом:

- ♦ либо на основе самозанятости, выступая как самостоятельный товаропроизводитель, реализующий свою продукцию на рынке и получающий доход и прибыль для самостоятельного использования;
- ♦ либо как наемный работник, предлагающий свои услуги товаропроизводителю — работодателю, субъекту собственности.

На протяжении всей истории своего существования человечество познает способы взаимодействия с природой, находит более совершенные формы организации производства, пытается достичь большего эффекта от своей трудовой деятельности.

При этом и сами люди постоянно совершенствуются, приумножая свои знания, опыт, производственные навыки.

Диалектика этого процесса такова: сначала люди видоизменяют и совершенствуют орудия труда, а затем изменяются и совершенствуются сами.

Происходит непрерывное обновление и совершенствование орудий труда и самих людей. Каждое поколение передает последующему полный объем запаса знаний и производственного опыта; новое поколение, в свою очередь, приобретает новые знания и опыт и передает их последующему поколению, — все это происходит по восходящей линии.

Развитие предметов и орудий труда представляет собой лишь необходимое условие для осуществления самого процесса труда, но решающим элементом этого процесса является живой труд, т.е. сам человек.

Следовательно, труд — основа жизни и деятельности не только отдельного человека, но и общества в целом.

## 2.2. Характер и содержание труда

*Характер труда* позволяет рассматривать труд с точки зрения общественных условий производства: формы и методы привлечения членов общества к труду; тип общественной формации труда; отношение работников к труду.

Следовательно, характер труда выражает то особенное, что присуще общественному труду в каждой общественно-экономической формации и предопределено типом господствующих в обществе производственных отношений.

Современная экономическая реформа выводит всех участников производства в обществе на рыночные отношения, коренным образом изменяя производственные отношения: прежде всего, это смена форм собственности, отказ от планомерного привлечения и распределения трудовых ресурсов в стране и переход на свободное предпринимательство, основанное на различных организационно-правовых формах собственности и на свободном найме рабочей силы через спрос и предложение на рынке труда. В связи с этим изменяются отношения по всей цепочке связи между людьми — от процесса труда до конечного потребления (присвоения) продукта труда.

*Содержание труда* выражает распределение конкретных трудовых функций (исполнительских, контрольно-регулирующих) на рабочем месте и определяется совокупностью выполняемых операций. Эти функции предопределены развитием орудий труда, организацией труда, уровнем общественного и профессионального разделения, труда, мастерством самого работника. Содержание труда отражает производственно-техническую сторону труда, демонстрирует уровень развития производительных сил, технических способов соединения личного и общественного элементов производства, т.е. раскрывает труд прежде всего как процесс взаимодействия человека с природой, средствами и предметами труда в процессе труда.

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

Рис. 2.2. Классификаций труда по различным признакам

Следует подчеркнуть, что содержание и характер труда выражают две стороны одного и того же явления: сущность и форму общественного труда. Эти две социально-экономические категории находятся в диалектической взаимосвязи, и изменение одной из них неизбежно в той или иной форме способствует изменению другой.

Характер труда в значительной степени формируется под влиянием особенностей содержания труда в зависимости от доли физического и умственного труда, уровня квалификации и интеллекта, уровня властвования человека над природой и др.

Разнообразие характера и содержание труда находит отражение в классификации труда по видам (рис. 2.2).

32 ж - \_\_\_\_\_ ■

### 2.3. Условия труда и порядок их формирования

Условия труда — это совокупность элементов производственного процесса, окружающей (производственной) среды, внешнего оформления рабочего места и отношения работника к выполняемой работе, которые раздельно или в совокупности оказывают влияние на функциональное состояние организма человека в процессе труда, его здоровье, работоспособность, удовлетворенность трудом, продолжительность жизни, воспроизводство рабочей силы, всестороннее развитие физических, духовных и творческих сил и вследствие этого на эффективность труда и результаты трудовой деятельности.

Среди условий труда, воздействующих на его результаты, наряду со стимулированием выделяются технические и социально-экономические условия. К *техническим* относятся: оснащение, технология, характер производственного процесса, допустимые способы выполнения работы, организация рабочего места, состояние производственной среды. *Социально-экономические условия* — это макроструктура (форма предприятия) и микроструктура (форма труда — индивидуальная, или коллективная), поведение коллег, стиль руководства, режим труда, формальные и неформальные взаимосвязи, доступная человеку информация, внеслужебные обстоятельства (проезд до работы, жилье, семья и т.п.).

С развитием рыночной экономики в естественной для нее среде демократического общества становится очевидным влияние на результативность труда неудовлетворенности людей его фрагментарностью и монотонностью. Содержательная работа отличается разнообразием, законченностью и значимостью. Психологическими и социологическими

Сохранение и развитие личности работника в процессе труда, повышение содержательности и привлекательности труда в определяющей степени зависит от условий труда.

исследованиями доказано, что тому, кто жаждет содержательной работы, как правило, "Рисуш" уверенность в ее общественной важности, желание ^Мому отвечать за результаты своей деятельности и быть информированным относительно них, самому контролировать ре-

----- 33  
3-312

сурсы и условия труда, расти в профессиональном отношении. Однообразная, не требующая личной инициативы работа переносится людьми тем тяжелее, чем выше у них интеллект и уровень образования, чем сильнее преобладание интересов, направленных на внешний мир и деятельность, изменяющую его.

Поэтому внедрение технологий, расширяющих круг обязанностей отдельных работников и решаемых ими задач, сферу самоконтроля и саморегулирования каждого, спектр возможностей перемены содержания и организации труда, — одна из самых влиятельных причин роста его производительности, результативности, эффективности.

Условия труда как объективное общественное явление формируются под воздействием совокупности взаимосвязанных социально-экономических, технико-организационных и естественно-природных факторов.

К *социально-экономическим* относятся социально-политические, экономические, нормативно-правовые и социально-психологические факторы. Эта группа факторов, как правило, положительно воздействует на формирование условий труда. Однако в период перехода к рыночным отношениям, несмотря на совершенствование нормативно-правовой базы, выраженного положительного воздействия пока не наблюдается. Слабо работают экономические рычаги, сокращены инвестиции на улучшение условий труда, не меняется система льгот и компенсаций, недооценивается роль социально-психологических факторов. *Технико-организационные факторы* — это средства и предметы труда, технологические процессы, организация производства и труда, способы транспортировки сырья, продукции и т.п. Механизм действия этой группы более сложный. Изменения условий труда неоднозначны: во многих отраслях и видах производства они существенно улучшаются, но вместе с тем происходят и изменения негативного характера.

*Естественно-природные факторы* — географические, климатические, геологические, биологические — имеют свои особенности. Эти факторы воздействуют практически постоянно (и позитивно, и негативно), поэтому помимо учета их непосредственного влияния на условия труда (на температуру, давление и пр.) требуется постоянный их учет уже на стадии создания оборудования, разработки технологии, организации производства и труда, а также при разработке и осуществлении многих нормативно-правовых и экономических мероприятий. При этом рассматриваемая группа является своего рода общей сферой, в которой проявляется влияние факторов других групп.

Все три группы факторов важны, но более определяющее воздействие на изменение условий труда оказывает группа технических факторов.

Формирующиеся под воздействием совокупности указанных факторов условия труда состоят из множества элементов, классификация которых непосредственно зависит от соответствующей группы факторов, направленности и характера их воздействия на человека и от конкретной формы проявления того или иного элемента. *Наиболее распространенная классификация* предусматривает разделение всех элементов условий труда на четыре группы: 1) психофизиологические; 2) санитарно-гигиенические; 3) эстетические; 4) социально-психологические.

Формирование первых трех групп элементов условий труда производственной среды зависит от работодателя, поэтому адаптация условий труда к человеку — его обязанность. Новые технологии тем более оправдывают ожидания роста производительности и результативности труда, чем полнее отражены в них эргономические требования, чем выше обеспечивается в их рамках степень безопасности и комфорта на производстве. Сегодня в российской промышленности каждый пятый трудится в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, а каждый десятый — при повышенных шумовых ультра- и инф-развуковых нагрузках. Что касается социально-психологических элементов, то они формируются в результате отношения работника к выполняемой работе и естественно в первую очередь зависят от самого работника, хотя определенное влияние на его адаптацию к условиям труда оказывает работодатель (например, в части контроля соблюдения требований охраны труда и техники безопасности).

Результаты труда в значительной степени связаны с его оснащением «материальным капиталом». Хорошо известно, что повышение энерго- (или) фондовооруженности труда положительно влияет на его производительность. Вместе с тем это предполагает большее потребление «материального капитала» и усиливает зависимость результатов от того, насколько рационально он распределяется между отдельными процессами; рабочими местами, предприятиями, отраслями, регионами под углом зрения максимального удовлетворения конечных потребностей. **Внутри фирмы приблизиться к оптимуму в этом отношении можно, используя современные методы программирования, но за ее пределами вся надежда только на «разум» рынка**

и на заинтересованность и умение государства страховать его в «нештатных» ситуациях.

## 2.4. Структура формирования трудовых ресурсов

Уровень развития общества в любой стране в значительной степени определяется состоянием человеческого ресурса, т.е. составом населения и трудовыми ресурсами.

Основную часть трудовых ресурсов составляет население трудоспособного возраста.

Возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов определяются системой государственных законодательных актов. В России трудоспособным возрастом считается: у мужчин 16—59 лет включительно и у женщин 16—54 года. Границы трудоспособного возраста в разных странах не одинаковы. В ряде стран нижняя граница трудоспособного возраста установлена в 14—15 лет (в отдельных — 18 лет), а верхняя — во многих 65 лет для всех, или 65 лет для мужчин и 60—62 года для женщин.

В состав трудовых ресурсов не включается часть населения трудоспособного возраста: инвалиды I и II групп, а также неработающие пенсионеры, получающие пенсию в более раннем возрасте (женщины, родившие пятерых детей и более и воспитавшие их до 8 лет, матери инвалидов с детства, воспитавшие их также до 8 лет, которые по достижении 50 лет получают пенсию вне зависимости от трудового стажа; лица, вышедшие на пенсию раньше установленного срока в связи с тяжелыми и вредными условиями труда: женщины в возрасте 45—50 лет, мужчины — 50—55 лет) и др. В то же время к трудовым ресурсам относятся работающие лица пенсионного возраста и работающие подростки. Следовательно, трудовые ресурсы можно разделить на реальные и потенциальные: реальные трудовые ресурсы состоят из работающей части населения, а потенциальные — из неработающего, но способного к труду населения.

В России не первый год ставится вопрос о необходимости подъема возрастного порога, после достижения которого устанавливается пенсия по возрасту с 60 до 65 лет для мужчин, с 55 до 61 лет для женщин. Такой процесс будет происходить постепенно, поэтапно — вначале до 62—63 лет у мужчин и до 57—58 лет у женщин. Имеются сторонники и противники такого решения. Например, одним из аргументов, выдвигаемым противниками увеличения возраста выхода на пенсию, является ссылка на тяжелое экономическое положение работающего населения в целом.

Начиная с 1993 г. в России осуществлен переход на международную систему квалификации состава населения. В соответствии с данной классификацией на рис. 2.3 представлена схема состава трудовых ресурсов.



Рис. 2.3. Трудовые ресурсы и экономически активное население

*Экономически активное население* — часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства Товаров и услуг. Численность экономически активного населения включает занятых и безработных, измеряется по отношению к обследуемому периоду. Для того чтобы определить экономическую активность населения, рассматривается ее уровень:

## Трудоспособное население

где  $V_{за}$  — уровень экономической активности населения;

$d$  — доля численности экономически активного населения;

учащиеся, студенты, слушатели,

курсанты, обучающиеся в дневных учебных заведениях

$Ч_n$  — общая численность населения.

Экономически неактивное население — это население, которое не входит и состав рабочей силы, включая лиц младшего возраста, установленного для измерения экономически активного населения. Величина экономически неактивного населения измеряется по отношению к обследуемому периоду и включает следующие категории:

♦ учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, посещающие дневные учебные заведения (включая дневные аспирантуры и докторантуры);

♦ лица, получающие пенсии по старости и на льготных условиях, а также получающие пенсии из-за потери кормильца при достижении им пенсионного возраста;

♦ лица, получающие пенсии по инвалидности (I, II, III групп);

$f$  лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками и т.п.;

♦ отчаявшиеся найти работу, т.е. лица, прекратившие поиск работы, исчерпав все возможности ее получения, но которые могут и готовы работать;

♦ другие лица, которым нет необходимости работать, независимо от источника дохода.

К *занятым* относятся лица обоего пола в возрасте 16 лет и старше, а также младших возрастов, которые в рассматриваемый период выполняли работу по найму за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени, а также иную приносящую доход работу; временно отсутствовали на работе из-за болезни, отпуска, выходных дней, забастовки и других подобных причин; выполняли работу без оплаты на семейном предприятии (рис. 2.4).

К *безработным* относят лиц в возрасте 16 лет и старше, которые в рассматриваемом периоде не имели работы (доходного занятия); занимались поиском работы, т.е. обращались в государственную или коммерческие службы занятости, к адми-

Экономически активное население

Экономически неактивное население

сти с 1995 г. проводятся дважды в год, что само по себе является прогрессивным явлением, соответствующим международной практике. Вместе с тем возрастная диапозон опрашиваемого населения выведен за рамки трудоспособного возраста. Опрашиваются члены семей, попавших в выборку, в возрасте от 15 до 72 лет. Это не отвечает принципу преемственности статистического учета занятости, порождает ряд некорректных сопоставлений и невозможность достоверного распространения результатов обследований на всю совокупность показателей трудовых ресурсов.

Структура выражает соотношение конкретных социально-демографических и профессионально-квалификационных групп населения в составе занятых в экономике и формируется под влиянием множества факторов: структурных сдвигов в экономике, состояния рынка труда, институциональных изменений в собственности, благосостояния семей и др.

Структура трудовых ресурсов многогранна. Она включает распределение людей по определенным классификационным признакам: по

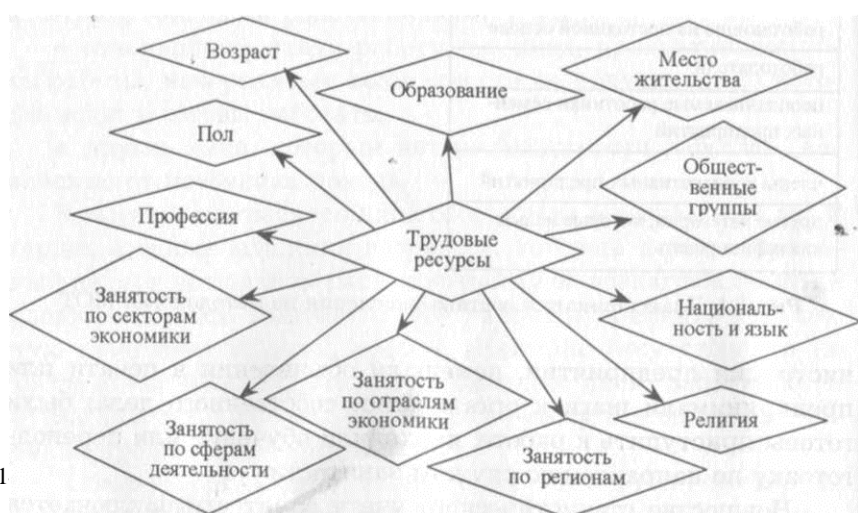


Рис. 2.5. Структура трудовых ресурсов по групповым признакам

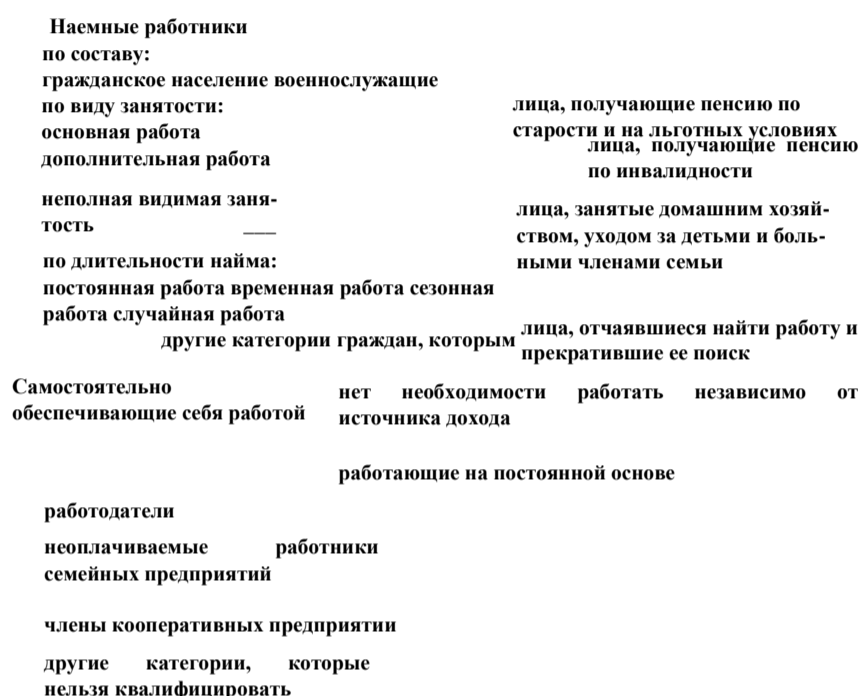


Рис. 2.4. Классификация состава населения по методологии МОТ

нистрации предприятий, \* помещали объявления в печати или предпринимали шаги к организации собственного дела; были готовы приступить к работе; проходили обучение или переподготовку по направлению службы занятости.

Новшество статистического учета занятости заключается в том, что основным источником информации стало само население. Опросы населения на предмет наличия проблем занято-

полу, возрасту, образованию, месту жительства (город, село), общественным группам, профессиям, сферам приложения труда и по ряду других признаков (рис. 2.5).

Структура трудовых ресурсов по полу имеет важное значение для формирования эффективной структуры занятости по сферам приложения труда в профессионально-отраслевом и территориальном разрезах и определяется путем выявления соотношений мужчин и женщин, занятых в общественном производстве, домашнем и личном хозяйстве, на учебе с отрывом от производства и т.д. Она различается по территории страны и сферам занятости.

Прежде всего, отметим, что в составе трудовых ресурсов России удельный вес мужчин больше, чем женщин. Соотношение такое: мужчины — 62,5%, женщины — 51,2%. Это связано с тем, что трудоспособный возраст у мужчин на 5 лет выше. Однако такое соотношение меняется из-за возрастания смертности мужчин в трудоспособном возрасте.

Уровень образования трудовых ресурсов — важнейшая их качественная характеристика. Он определяется средним числом лет обучения, численностью учащихся и студентов, удельным весом специалистов с высшим образованием и другими показателями общества. Уровень образования характеризуется такими показателями, как процент грамотности, среднее число лет обучения, распределение населения по группам в зависимости от полученного образования. Данные таблицы свидетельствуют о том, что в нашей стране по сравнению с развитыми государствами преобладает подготовка по инженерным специальностям. Зато в области гуманитарных и социальных наук мы серьезно отстаем от других стран.

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

*Абсолютный прирост* определяется как разность между численностью трудовых ресурсов на начало и конец рассматриваемого периода: обычно это может быть год или более длительный отрезок времени.

*Темп роста* рассматривается как отношение абсолютной величины численности трудовых ресурсов в конце данного периода к их величине в начале периода. Если берется темп за  $P^{\text{Я}}$  лет, то среднегодовой темп определяется как средняя геометрическая по следующей формуле:

$$\text{-----} \quad " \quad | \text{---}$$

где  $T_{pc}$  — среднегодовой темп роста;  $n$  — число лет;  
 $R_n$  — численность в конце периода;  
 $R_o$  — численность в начале периода.  
Темп прироста рассчитывается по формуле:

$$\bar{T}_{п} = \left( \frac{R_n}{R_o} \right)^{\frac{1}{n}} - 1$$

где  $T_{пс}$  — среднегодовой темп прироста.

Одна из важных сторон изучения трудовых ресурсов с позиции их распределения и рационального применения — учет региональных особенностей их формирования и использования, позволяющий оценить эффективность политики государства в сфере социально-трудовых отношений на региональном уровне.

## 2.5. Трудовой потенциал: сущность, показатели и структура

Трудовой потенциал — это ресурсная категория; он должен включать в себя источники, средства, ресурсы труда, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели, возможности отдельного лица, общества, государства в конкретной области. Таким образом, применительно к предприятию трудовой потенциал — это предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта.

Поскольку трудовой потенциал существенно влияет на спрос и предложение на рынке труда, возникает необходимость возрастного ограничения состава трудового потенциала, т.е. определения нижней и верхней границ дееспособности населения — его способности к какой-либо общественно-полезной дея-

42

тельности, наличия у него юридического права на деятельность и обязанности отвечать за свои поступки.

Нижние границы трудового потенциала до сих пор не определены — российские нормы, ограничивающие прием на работу некоторых групп населения, не являются эталоном.

Верхние границы трудового потенциала в зависимости от сохранения работоспособности людьми можно разделить на три уровня: 1) от 60 до 65 лет (данная группа сохраняет работоспособность на 65—70%); 2) 65—70 лет (работоспособность сохраняется на 50—60%); 3) 70—75 лет и старше (эта группа людей сохраняет трудоспособность примерно на 35—40%).

Конечно, такое распределение имеет элемент условности, но все-таки обеспечивает дифференцированный подход к трудовому потенциалу на региональном уровне.

Исследования, проведенные российскими экономистами, в том числе и работниками кафедры экономики труда ВЗФЭИ, убедительно показали, что в качестве основного объемного показателя трудового потенциала может выступать только человекочас. Он обладает стабильностью и возможностью применения во всех экономических расчетах и на любом уровне.

Поскольку базовой расчетной величиной может выступать фонд рабочего времени, то и показателем, характеризующим его возможности, должна выступать одноименная единица измерения, имеющая не качественное, а только количественное отличие. Правильный выбор единого измерителя имеет не только теоретическое, но и практическое значение, так как создает научно обоснованную базу приведения разнородных величин к единому показателю.

Размеры величины *трудового потенциала предприятия* определяются по формуле:

$$\Phi = \Phi_n - T_{ин}$$

или

$$\Phi = Ч \times Д \times T_{см}$$

где  $\Phi_n$  — совокупный потенциальный фонд рабочего времени предприятия, ч;

$\Phi_k$  — величина календарного фонда времени, ч;

$T_{ин}$  — нерезервообразующие неявки и перерывы, ч;

$Ч$  — численность работающих, чел.;

$Д$  — количество дней работы в периоде, дн.;

$T_{см}$  — продолжительность рабочего дня, ч.

43

43



Следовательно, потенциальная величина производственного коллектива в часах — это произведение численности работающих ( $Ч$ ) на законодательно установленную продолжительность рабочего дня в часах ( $T$ ) с учетом количества дней ( $D$ ) работы в периоде. Отсюда представляется возможным в общем виде выразить и величину *трудового потенциала общества* (региона):

$$\Phi_{\text{общ}} = \sum_{i=1}^n U_i \cdot Ч - T$$

где  $\Phi_{\text{общ}}$  — потенциальный фонд времени общества, ч;

$n$

$Ч$  — численность населения, способность участвовать в

$i=1$

общественном производстве по группам;

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

Качественный аспект трудового потенциала можно исследовать с помощью показателей уровня квалификации работников и полезности их знаний для производства (предприятия, фирмы). Следовательно, качественная характеристика трудового потенциала выражается в степени профессиональной и квалификационной пригодности людей к выполнению работы, а это зависит от общеобразовательной и профессиональной подготовки, навыков в труде и личных способностей работников.

При изучении структуры трудового потенциала все дееспособное население распределяется на две группы: полные работники, которые могут и должны быть заняты трудом в общественном производстве в течение всего года, и не-полные работники, которые привлекаются на работу с сокращенным рабочим периодом в течение года, недели, дня и т.п. Российские социологи свидетельствуют: промышленный рабочий достигает максимальной эффективности к 45 годам; среди 30-летних нарушителей дисциплины в 2 раза больше, чем среди 40-летних; брак в группе 25—30-летних допускает каждый десятый, а в группе 40—45-летних — практически никто.

екая политика, статус, безопасность, отношения на работе, оплата и условия труда, надзор, стиль администрирования. Эти факторы, именуемые гигиеническими, обеспечивают нормальное исполнение работы, а превышение нормы зависит от Мотиваторов (психологического роста и прогресса или, согласно Маслоу, самореализации, содержания работы, ответственности за нее, внешнего признания, успеха). Совместное приведение в действие тех и других выгодно и работнику, и работодателю. Д. МакГрегор сформулировал применительно к мотивации труда *концепции противоположных стилей руководства* — авторитарного и демократического («теория X и Y»).

Авторитарный стиль базируется на представлении, что обычный человек мало честолюбив, не любит трудиться, избегает ответственности, жаждет безопасности и руководства. По-этому нужны принуждение, жесткий контроль и стимулирование добросовестной работы страхом наказания.

Демократический стиль вытекает из убеждения, что труд мотивируется сложной совокупностью психологических потребностей и ожиданий, поскольку для человека естественны отношение к работе как к игре, развитое воображение и высокая изобретательность, стремление к ответственности, самоконтролю и самоуправлению. Пренебрежение руководства этими свойствами отбивает у работников желание проявлять их. Поэтому менеджеру необходимо делать упор на реализацию именно таких качеств подчиненных, делегируя им руководящие полномочия, обогащая содержание их работы, практикуя совместно с ними (партиципативное) — решение трудовых проблем, но не отказываясь от собственной ответственности за дело.

Концепцию МакГрегора развил Р. Ликерт, подразделив теорию X на эксплуататорскую и благожелательно-повелительную, а теорию Y — на консультативную и партиципативную. Позже к этому добавилась теория Z — вариант теории Y, разбитый на U. Оучи в качестве приспособления японского стиля управления трудом к условиям США и с типичными для этой страны индивидуализмом и конкуренцией, вызывающими отчуждение работников от предпринимателей, чем сдерживается улучшение результативности труда. Наконец, возникла теория «анархического лидерства», когда партиципативное решение проблем труда достигает такого размаха, что менеджер практически отказывается от соответственной ответственности за дело (К. Левин, Р. Липпит и др.).

Представляющая другое направление *теория ожидания* исходит из предположения, что поведение работника связано с его ожиданиями: с

Полногодовые и неполногодовые работники распределяются и учитываются по месту их проживания, полу, возрасту, образованию, специальности, социальному положению.

Важнейшая составляющая трудового потенциала — *трудова мотивация*. Представления о мотивации труда развились в двух направлениях. Одно (родоначальники — А. Маслоу; Ф. Герцберг) *представлено теориями удовлетворенности работой*, концентрирующими внимание на том, что побуждает действовать и стимулирует деятельность, другое — *теориями процесса управления* (наиболее известны концепции ожиданий Врума и подкрепления Скиннера), предмет которых — выбор менеджером поведения, способного привести к желательным результатам. Выдвинутая А. Маслоу гипотеза о том, что труд людей мотивируется удовлетворением иерархической совокупности потребностей, легла в основу всех последующих разработок в этой области. Признаком расположения потребностей в такой иерархии, воспроизводящей развитие человека с детства до старости, Маслоу считал их неотложность — от базовых или физиологических нужд через желания защиты и порядка, потребности в общении и уважении до жажды самореализации или полного развития и использования своего трудового потенциала. При этом потребности в определенной степени взаимодействуют. Неудовлетворенность низших препятствует возникновению более высоких, а выбытие из числа мотиваторов одних, когда те удовлетворены, и появление в этом качестве других происходит неосознанно.

Современные социологические опросы в России, в целом подтверждая эту гипотезу, свидетельствуют, что высшие потребности сосуществуют даже в условиях недостаточной их насыщенности с базовыми. В то же время по мере роста квалификации мотивационные предпочтения смещаются вверх по иерархии. Например, доля промышленных рабочих высокой квалификации, для которых важна материальная мотивация, почти на треть меньше, чем у рабочих низкой квалификации, а по мотиву самореализации — в 1,7 раза выше.

Ф. Герцберг на основе экспериментальных данных предложил следующее. Труд мотивируется удовлетворенностью или Неудовлетворенностью самой работой. На устранение неудовлетворенности влияют такие факторы, как предприниматель-

ожиданиями связи «усилие — исполнение», «усилие — результат». При этом различают результаты первого уровня (непосредственно получаемые от трудовых усилий) и второго уровня (вознаграждение в той или иной форме), внешние (скажем, признание коллег) и внутренние (например, самоудовлетворение). Эти ожидания количественно оцениваются (от 0 до 1). Так же оцениваются внутренняя мотивация и валентность — вероятный уровень ценности для человека внешнего результата. Статистически определяется инструментальность — теснота связи между исполнением работы и внешним результатом второго уровня. На основании вышеперечисленных количественных характеристик рассчитывается показатель вероятной мотивации труда. Если он низок, принимаются соответствующие меры, чтобы повысить уровни ожиданий работника. Например, если низки ожидания связи «усилие — исполнение», целесообразно провести дополнительное обучение работника; если низка, по мнению рабочих, инструментальность связи между исполнением и повышением в должности, имеет смысл ее формально зафиксировать в контракте или каком-либо другом документе.

Иная концепция этого направления — *теория подкрепления* — исходит из того, что если работник надеется на вознаграждение зарплатой, условиями труда, гарантиями безопасности, лидерством и т.п., то от него можно ожидать результативности, близкой к «технической норме» или субъективно воспринимаемой руководством кад-ириемлемый уровень результативности (ПУР). Если же ожидания человека сопряжены с такими потребностями, как внешнее признание и рекорды в работе, самоконтроль и самостоятельность, финансовое вознаграждение в виде участия в «прибылях и т.п., тогда допустимо Рассчитывать на достижение им более высокого, стимулированного уровня результативности (СУР).

*Системы стимулирования* призваны вознаграждать за более высокую результативность. Когда достигнуты уровень результативности или ее техническая норма ниже ПУР, пред

приниматель в порядке поощрения оплачивает то, что должен был бы получать от труда рабочего без всяких дополнительных стимулов. Поэтому наипервейшая задача менеджеров предприятия — научиться добиваться от работников и поддерживать ПУР, которому соответствует нормальная оплата труда, а уж затем пытаться обеспечить СУР путем увеличения вознаграждения. Единственная возможность постоянно добиваться от работника СУР (за исключением людей, сильно мотивированных потребностями самореализации и роста) — установить зависимость распределения финансовых выгод от повышения производительности труда.

Существует несколько разработанных для этого систем увязки стимулирования труда с ростом его производительности. Их общий фундамент — измерение результативности труда, на которую влияют человеческие факторы трех типов: способность к труду, установка на труд или отношение к нему, трудовое усилие. Влияние это в значительной степени не прямое, а опосредованное, поэтому воздействие должно осуществляться через цели, задачи, операционное содержание работ, обучение, стандарты (система ЦЗОС) или через процессы планирования, руководства, организации, контроля и адаптации (система ПРОКА).

Рассматривая количественные и качественные характеристики трудового потенциала в комплексе, можно определить, в какой степени производство страны и составные части народного хозяйства обеспечены рабочей силой в соответствии с требованиями рынка, развитием сферы приложения труда с учетом структурных преобразований в производстве, а также с учетом требований научно-технического прогресса и конкуренции на рынке труда. Такой анализ позволяет выявить уровень занятости трудового потенциала, наметить пути его эффективного использования и обеспечить регулирование рынка труда, принимая во внимание количественные и качественные характеристики трудового потенциала в конкретном регионе.

48

## Глава 3

### Рынок труда. Проблемы занятости и безработицы

#### 3.1. Сущность, структура и механизм действия

Рынок труда — наиболее сложный элемент рыночной экономики. Здесь не только переплетаются интересы работника и работодателя при определении цены труда и условия его функционирования, но и как в зеркале отражаются практически все социально-экономические явления, происходящие в обществе.

Поэтому явления, происходящие на рынке труда в России, необходимо изучать с двух сторон: с одной стороны — как проявление общих закономерностей, присущих рыночной экономике; с другой стороны — с учетом российской специфики формирования рыночной среды.

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

В функционировании рынка труда можно отметить несколько принципиальных положений. Во-первых, это совокупность экономических отношений между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда. Во-вторых, место пересечения различных экономических и социальных интересов и функций. В-третьих, с позиций предприятия — поле взаимоотношений с сотрудниками, т.е. потенциальных или фактических работников, но думающих о переходе на новое место работы в пределах фирмы.

— : \_\_\_\_\_

49

Рынок труда характеризуется элементами, аналогичными элементам рынков других ресурсов (рис. 3.1), однако именно они отличают рынок труда от рынков других ресурсов.

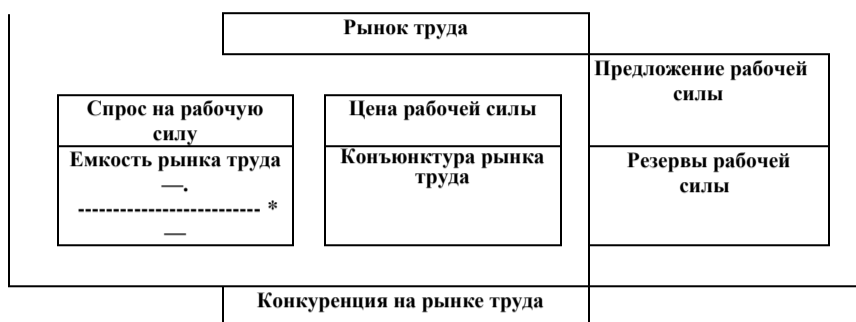


Рис. 3.1. Элементы рынка труда

Прежде чем рассматривать сущность и структуру рынка, необходимо выяснить, что продается и покупается на рынке труда — «рабочая сила» или «труд». Сторонники марксистской теории рыночных отношений утверждают, что на рынке труда продается рабочая сила, т.е. способность к труду, которую и эксплуатирует работодатель. Современная экономическая теория доказывает, что на рынке труда продается и покупается именно труд, что заработная плата есть плата за труд (и называется это оплатой труда). Сторонники третьей точки зрения считают рынок труда ресурсным рынком. В качестве основных субъектов купли-продажи выступают работодатель — покупатель труда, а также юридически свободный и юридически защищенный собственник — продавец ресурса труда. Последний является носителем и собственником своей рабочей силы, т.е. всей совокупности своих способностей к определенным делам трудовой деятельности. Это особый ресурс, специфика которого заключается в физической неотделимости его от собственника, что отражается на характере объекта купли-продажи на рынке труда. Здесь объектом рыночной сделки является право использования единицы ресурса труда определенного качества при определенных условиях в определенный отрезок времени.

Цена труда на рынке труда выступает в форме ставки заработной платы (часовой ставки), указываемой в договоре (кон тракте), заключаемом между работодателем и нанимающимся

Рис. 3.2. Совокупный рынок труда: С — совокупный спрос на труд; П — совокупное предложение труда; УС — удовлетворенный спрос на труд  $t$

Текущий рынок труда образуется за счет естественного и механического движения рабочей силы и рабочих мест (ввод новых и выбытие старых). Он состоит из отдельных элементов:

♦ открытый рынок труда — это экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке, переподготовке, а также все вакантные рабочие места во всех секторах экономики.

♦ скрытый рынок труда — это лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства Или же с изменением его структуры могут быть высвобождены.

Исходным материалом для оценки ситуации на открытом рынке труда, анализа тенденций и предложения рабочей силы являются: данные Госкомстата РФ по форме № 1-Т — «трудоустройство населения» (годовая, квартальная); месячные отчеты Федеральной службы занятости (далее — ФСЗ) «О трудоустройстве и занятости населения, обратившегося в службу за-<sup>\*</sup>нятости РФ, в территориальном разрезе»; данные Госкомстата РФ по форме № 17 «О наличии и прогнозе рабочих мест», приеме-выбытии штата и намечаемом высвобождении работников в территориально-отраслевом разрезе. Использование перечисленных материалов позволяет выявить емкость как официального рынка труда, охваченного посреднической деятельностью ФСЗ, так и его неофициальной части, а также проследить динамику показателей спроса и предложения на открытом рынке труда в целом, в рамках его официальной и неконтролируемой частей, оценить их соотношение.

Исходя из определения и характеристики рынка труда можно установить основные его элементы: субъекты рынка труда; правовые аспекты, регламентирующие отношения субъектов на рынке труда;

на работу. На этой основе рыночная цена единицы ресурса труда данного качества сложится в зависимости от соотношения спроса и предложения на рынке труда. В результате фактическая цена труда отразит равновесную ставку заработной платы. Данную точку зрения разделяют и авторы настоящего учебника.

Рынок труда имеет ряд важных особенностей, накладывающих отпечаток на его функционирование.

1. Неотделимость прав собственности на товар (труд) от его владельца. Труд представляет собой процесс расходования рабочей силы от своего носителя, в процесс купли-продажи труда возникают особые отношения.

2. Большая продолжительность контакта продавца и покупателя. Сделка, совершаемая на рынке труда, предполагает начало длительных отношений между продавцом и покупателем.

3. Наличие и действие неденежных аспектов сделки. Это прежде всего условия труда, микроклимат в коллективе, перспективы продвижения по службе и профессионального роста.

4. Наличие большого числа институциональных структур особого рода. К их числу относятся: система трудового законодательства, различные учреждения и службы регулирования занятости, государственные программы в области труда и занятости и т.д.

5. Высокая степень индивидуализации сделок. Они отличаются скромным разнообразием, поскольку каждый работник в своем роде уникален, а каждое рабочее место в той или иной мере отличается от другого и предъявляет к претендентам свои специфические требования.

Главными составными частями рынка труда являются совокупное предложение (П), охватывающее всю наемную рабочую силу, и совокупный спрос (С) как общая потребность экономики к наемной рабочей силе\* Они составляют совокупный рынок труда (рис. 3.2).

Таким образом, та часть, которая образуется путем пересечения совокупного спроса и совокупного предложения, носит название удовлетворенный спрос на труд (УС). Непересекающиеся части соответствуют текущему рынку:

$$TP = CP - UC, \quad \text{где}$$

CP — совокупный рынок труда;

TP — текущий рынок труда.

конъюнктуру рынка; службы занятости населения; инфраструктуру рынка труда; систему социальной защиты и др.

Основными субъектами рынка труда являются работодатели и наемные работники.

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

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

Система отношений на рынке труда складывается из трех основных

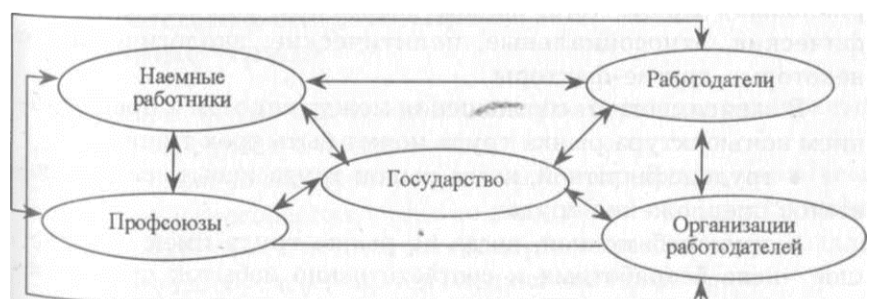


Рис. 3.3. Система отношений на рынке труда

♦ отношения между наемными работниками и работодате-

компонентов (рис. 3.3):

- ♦ отношения между субъектами рынка труда и представителями (профсоюзы, ассоциации работодателей, службы занятости);

- ♦ отношения между субъектами рынка труда и государством. Наличие и взаимодействие всех элементов рынка труда необходимо для его функционирования.

Рынок труда выполняет ряд функций:

- ♦ организация встречи работодателей и наемных работников;
- ♦ обеспечение конкуренции на рынке труда как между работодателями, так и наемными работниками;
- ♦ установление равновесных ставок заработной платы;
- ♦ решение вопросов занятости населения;
- ♦ осуществление социальной поддержки безработных путем перераспределения рабочей силы в народном хозяйстве между отраслями и сферами производства и обеспечения работой незанятого населения.

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

В зависимости от соотношения между спросом и предложением конъюнктура рынка труда может быть трех типов:

- ♦ трудодефицитной, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда;
- ♦ трудоизбыточной, когда на рынке труда имеются большое число безработных и соответственно избыток предложения труда;
- ♦ равновесной, когда спрос на труд соответствует его предложению.

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

*Конкуренция* представляет собой наличие большого числа независимых покупателей и продавцов на рынке труда и возможность для них свободно входить на рынок труда и покидать его. Она — неотъемлемая составляющая механизма любого рынка. Чисто конкурентный рынок характеризуется наличием большого количества покупателей (фирм), которые конкурируют друг с другом при найме конкретного вида труда; свой труд предлагают независимо друг от друга многочисленные работники, имеющие равную квалификацию; ни фирмы, ни работники не контролируют и не диктуют ставки заработной платы.

Для полноценного функционирования рынка труда требуется развитая инфраструктура. *Инфраструктура рынка труда* это государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации и фонды и др., обеспечивающие наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением на рынке труда. Инфраструктура призвана регулировать отношения между работодателем и работником по поводу цены рабочей силы, условий труда, подготовки и переподготовки работников, а также организовывать и регулировать процессы защиты прав работодателей и наемных работников на рынке труда.

### 3.2. Предложение и спрос на рынке труда

Рынок труда, как и любой товарный рынок, развивается по законам спроса и предложения.

Предложение рабочей силы — это потребность различных групп трудоспособного населения в получении работы по найму и на этой основе — источника средств существования. Предложение труда обусловливается следующими факторами:

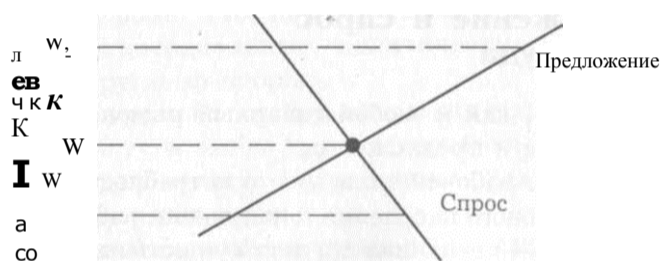
- ♦ численностью населения, прежде всего трудоспособного;
- ♦ средним количеством рабочих часов за определенное время (неделя, месяц, год);

♦ количественным составом населения, его квалификационным уровнем, соответствующей структурой.

Спрос на рабочую силу отражает потребность экономики в определенном количестве работников на каждый данный момент времени. Обычно эта потребность выражается в физических лицах или в среднегодовом исчислении. Общий спрос количественно должен быть равен численности занятых плюс имеющиеся вакансии. Спрос на труд является показателем, в котором скрыто множество экономических явлений и процессов, порождающих этот спрос, и возникает в силу наличия рабочих мест.

В зарубежном курсе «Экономика труда» предложение и спрос на рынке труда изучаются путем описания нескольких моделей взаимодействия продавцов и покупателей ресурсов труда в зависимости от степени конкуренции. Рассмотрим один из таких вариантов. Кривая спроса на рынке труда показывает, сколько работников хотели получить работодатели на каждой определенной ставке заработной платы при допущении, что цена капитала и уровень спроса на продукт остаются неизменными. Кривая предложения труда рынку указывает, сколько работников могут выйти на рынок на каждом уровне ставки заработной платы при допущении, что заработная плата по другим профессиям останется постоянной. Эти кривые могут быть расположены на одном и том же графике и дадут очень интересную информацию (рис. 3.4).

Предположим, что рыночная заработная плата установилась на  $W_r$ . При такой низкой зарплате спрос будет высоким, но предложение низким. Следовательно, в таких условиях работодатели будут конкурировать на рынке за



Число работников **Рис. 3.3.** Спрос

и предложение на рынке труда

немногих работников, в результате чего возникает нехватка работников. Стремление фирм привлечь работников приведет к тому, что они предложат высокую заработную плату, тем самым поднимая общий уровень предлагаемой заработной платы на рынке.

Исходя из построения прямых можно наблюдать два явления. Во-первых, если заработная плата вырастет, то большее число работников решат выйти на рынок и приступить к поиску работы (движение вдоль кривой предложения). Во-вторых, она заставит искать меньшее число работников (движение вдоль кривой спроса). Если заработная плата поднимется до  $W$ , предложение превысит спрос. Работодателям потребуется меньше работников, чем их присутствует на рынке, и не все желающие получат рабочее место, в результате чего образуется избыток работников. У работодателей соберутся длинные очереди претендентов на любое образовавшееся рабочее место. В скором времени работодатели начнут понимать, что могут заполнить рабочие места квалифицированными кандидатами, даже предложив низкую заработную плату. Далее, если они будут платить более низкую заработную плату, у них возникнет желание нанять большее число работников. Некоторые из работников согласятся на это, поскольку они просто не нашли работу. Другие покинут рынок и будут искать работу в других местах. Таким образом, спрос и предложение приблизятся к равновесию, когда заработная плата пойдет вниз с уровня  $W$ .

Когда заработная плата равна  $W$ , работодатели могут заполнить все рабочие места, имеющиеся у них, а все работники, желающие получить работу, найдут ее. При  $W$ , нет ни недостатка, ни избытка. Все стороны удовлетворены и не появляются силы, которые стремились бы изменить заработную плату. Рынок находится в равновесии, пока заработная плата остается на уровне  $W$ .

Наиболее существенным представляется уровень жизни населения и конкретного индивида, воздействующий определенным образом на решение человека о предложении своего труда. Особое место здесь занимает заработная плата. Ее воздействие

проявляется в двух аспектах: во-первых, величина заработной платы способна влиять на микроуровне на решение индивида об участии в общественном производстве, если предлагаемый заработок способен повысить его уровень жизни. Различие ставок заработной платы в тех или иных сферах деятельности определенным образом воздействует на решение индивида о возможной сфере приложения своего труда. Во-вторых, следует учитывать, что, даже приняв решение о предложении рабочей силы, индивид может варьировать ее количеством, т.е. величину отработываемых человеко-часов. Если до определенного момента индивид склонен увеличивать количество человеко-часов вместе с ростом ставки заработной платы (так называемый эффект замены), то в дальнейшем он уступает место эффекту дохода, согласно которому при росте ставки заработной платы может происходить сокращение предложения труда, ибо для индивида вследствие увеличившегося дохода возрастает ценность досуга. Для совокупности индивидов на рынке труда в целом зависимость предложения от ставки вознаграждения будет иметь классический вид, поскольку уровень заработной платы, за которым следует эффект дохода, сугубо индивидуален.

Эффект замены возникает, когда при высокой заработной плате свободное время рассматривается как потенциальный избыток. Часы-досуга все более дороги, и работник предпочитает вместо досуга работать. Это ведет к росту предложения труда.

Эффект дохода возникает тогда, когда высокая заработная плата рассматривается как источник возможности увеличить свой досуг, свободное время. Рост же свободного времени уменьшает предложение труда.

Таким образом, важно количественно определить предложение и спрос, а также статистические материалы, которые предназначены для этих целей.

В количественном выражении предложение рабочей силы равно числу лиц, выходящих на открытый рынок труда и обращающихся по вопросам найма в службы занятости или непосредственно на предприятия и в организации. На перспективный период оно должно включать в себя лиц, не занятых трудовой деятельностью и ищущих работу, а также лиц, которые выйдут на рынок труда в течение прогнозируемого периода. К последним относятся: высвобождаемые работники; увольняе

58 мые работники (по причинам текучести и в связи с окончанием срока договора); выпускники общеобразовательных учреждений; лица, прибывшие из

За рубежом принят иной порядок. Скажем, в США все население подразделяется на институциональное (лица до 16 лет или находящиеся в тюрьмах, больницах и т. п.) и неинституциональное. Последнее расчленяется на несамостоятельное и самостоятельное, включающее занятых и безработных. К последним относятся люди, которые принадлежат к неинституциональному населению, не имеют работы в течение недели, охватываемой ежемесячным выборочным обследованием Бюро статистики труда (по 60 тыс. семей, репрезентативных для всего населения страны), предпринимали конкретные попытки найти работу на протяжении предшествующего месяца и в момент обследования в состоянии приступить к работе.

Однако при всех различиях в методиках определения экономически активного населения и безработных общие масштабы трудовых ресурсов (безотносительно к их структуре) определяются прежде всего численностью населения и долей в нем трудоспособного.

В целом предложение труда определяется как внехозяйственными, так и внутриэкономическими факторами, в том числе положением на рынке труда.

Спрос на рабочую силу формируется по отраслям и в количественном выражении должен совпадать с общей дополнительной потребностью предприятий и организаций в работниках (вне зависимости от организационно-правовых форм и форм собственности). При расчете спроса на рабочую силу определяются потребность предприятий в новых работниках и потребность предприятий в работниках, необходимых для замены выбывающих (вне зависимости от причин). Таким образом, удается установить численность лиц, которые могут быть трудоустроены.

В качестве исходной информации используются данные текущего статистического учета и специальных обследований, проводимых непосредственно на предприятиях. На этой базе с учетом структурных изменений проводится анализ перспектив развития отдельных сфер занятости. Отраслевой разрез информации характеризуется двумя группами показателей: структурой занятых в народном хозяйстве и структурой занятых в отраслях промышленности.

Эффективный спрос на труд определяется объемом продукции, являющейся результатом приложения труда и соответствующим образом распределяемой людьми. Но труд

других территорий; лица, выходящие на рынок труда из домашнего и личного подсобного хозяйства.

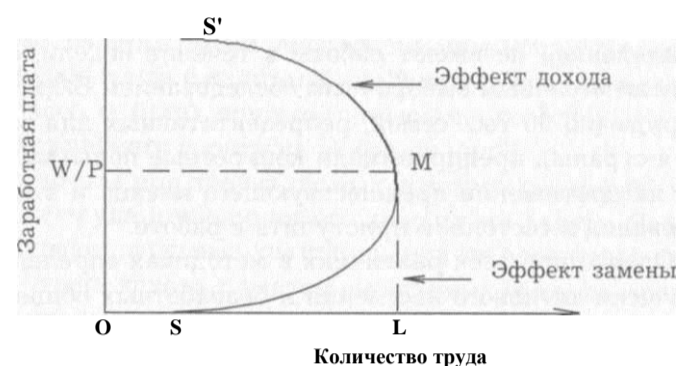


Рис. 3.4. Предложение труда индивида:  $W/P$  — уровень заработной платы, при котором начинает действовать эффект дохода;  $L$  — соответствующий  $W/P$  уровень предложения труда;  $S'$  — кривая предложения труда;  $M$  — точка критического перехода от роста предложения труда, связанного с эффектом замены, к уменьшению предложения труда, зависящего от эффекта дохода. Выше точки  $M$  преобладает действие эффекта дохода с получением заработной платы  $W/P$ ; ниже точки  $M$  эффект замены доминирует

Предложение рабочей силы следует определять с учетом статистической информации о численности и половозрастной структуре трудовых ресурсов, экономической активности различных категорий населения, уровня занятости лиц старших возрастов и подростков.

Оценка размеров предложения труда осуществляется в нашей стране методом, несущим на себе отпечатки подхода, характерного для административно-командной системы: в общей численности населения выделяется *трудоспособное* (от 15 до 70 лет включительно — ныне порядка 110 млн. чел.), затем из него вычлняются так называемые *трудовые ресурсы* (т.е. люди, которые работают или по формальным юридическим признакам могли бы работать — около 86 млн. человек) и, наконец, *определяется экономически активное население* (те, кто фактически трудится или ищет работу, — их численность оценивался примерно в 75 млн. чел.).

в лице активно действующего человека никогда не выступает в одиночестве: предпринимаемые усилия идентифицируются как труд постольку, поскольку для достижения успеха люди используют определенные средства. Так что, в сущности, труд изначально неотделим от капитала.

Валовый национальный продукт, являясь общим результатом применения труда и капитала, увеличивается вместе с предложением того и (или) другого, одновременно служит единственным источником спроса на любой из них.

Рост капитала при прочих равных условиях расширяет сферу занятости труда и увеличивает спрос на его услуги. Работодатели покупают трудовые услуги, оценив их вероятный вклад в создание своего дохода с учетом ожидаемых объемов продукции и цен продаж, когда убеждаются, что выручка от дополнительного найма, скорее всего, превысит издержки, связанные с ним. По мере роста издержек найма, если ничего более не изменится, будет предъявляться все меньший спрос на труд. Спрос этот обычно высокоэластичен: почти всегда в определенных пределах труд может замещаться капиталом. Такое замещение эффективно, если в результате отношение доходов работодателей к их общим издержкам возрастет. Это делает выгодным расширение объема продаж, а следовательно, хотя и с отставанием, повышает спрос на труд. Но замещение, которое обычно служит исходным пунктом расширения производства, не может произойти без сдвигов в структуре самого спроса на труд: относительно увеличиваются потребности в более квалифицированных кадрах, способных изобретать, конструировать, производить, обслуживать технику. В итоге большее предложение капитала как фактора производства может повышать спрос на одни трудовые услуги и снижать на другие.

Капиталу приходится все глубже проникать в хозяйство вплоть до предела, при котором его дальнейшее применение уже невыгодно. Поскольку конкуренция выравнивает цену фактора производства по областям его применения, постольку крайняя цена и оказывается ценой всех направлений его использования. А потому хотя дополнительное производство в результате увеличения капитала и большего приложения высококвалифицированного труда, с которым оно сопряжено, наращива-

ет национальный валовой продукт, от чего выигрывает труд в целом, но нормы вознаграждения самого капитала и услуг высокой квалификации снижаются.

Кривая общего рыночного спроса на труд ( $DD$  на рис. 3.5) направлена слева направо сверху вниз, ибо отображает связанное с ростом спроса изменение утраченных возможностей работодателей: экономия на оплате наемного труда по мере такого роста должна компенсировать им упущенную выгоду от альтернативного использования капитала — вложений в технику или иных инвестиций, требующих наемного труда, в целом меньше. Но это — при прочих равных условиях, а поскольку при реализации таких возможностей доля услуг квалифицированных работников, соответственно выше оплачиваемых, станет больше, постольку сама кривая  $DD$  изменит свое положение на  $D'D'$ .

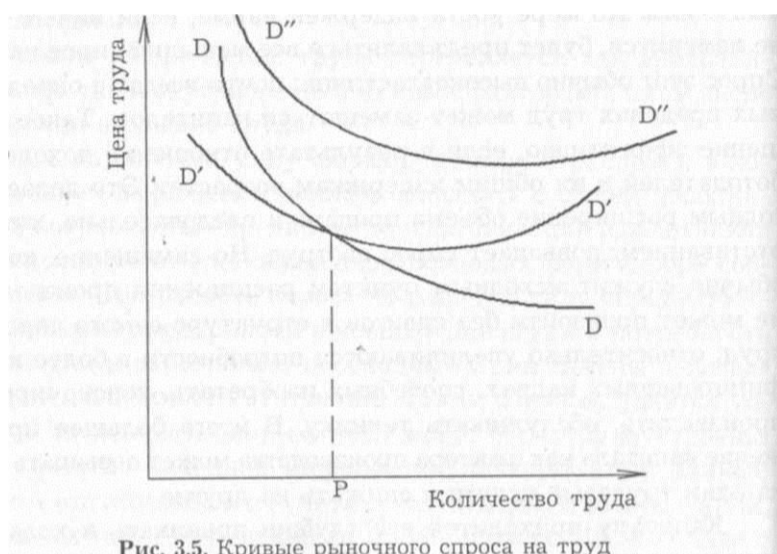


Рис. 3.5. Кривые рыночного спроса на труд

Когда общая численность занятых невелика, при возросшей, но стабильной доле подобного рода услуг количество квалифицированных работников тоже незначительно. Следовательно, реализуется лишь малая часть упомянутых возможностей а утрачиваемые выгоды большей их части нужно компенсировать одновременно с некоторым увеличением издержек на оплату труда. Это увеличение в сумме со все еще необходимым возмещением превосходит то, что было бы упущено в ситуации, соответствующей  $DD$  при такой же численности занятых. Поэтому начало  $D'D'$  располагается ниже  $DD$ . А при увеличении занятости возрастает и количество квалифицированных работников, что позволит полнее задействовать возможности, правда, с ростом издержек на повышенную оплату труда. Но это в конце концов с лихвой окупится спасенной выгодой. Вот почему конец  $D'D'$  и лежит выше  $DD$ .

Разумеется, если численность занятых не достигает  $P$  человек, предприниматели предпочтут игнорировать многие возможности научно-технического прогресса, определяющие ту долю квалифицированного труда, которая необходима для их реализации, характеризует качество этих инноваций и отражена положением кривой  $D'D'$  на рис. 3.5. Если же указанная доля возрастет (для чего необходимы новинки посовременнее), то и положение кривой изменится ( $D''D''$  на рис. 3.5), причем сделает эффективным освоение больших достижений НТП, чем те, которые выгодны для реализации согласно  $D'D'$ , и с меньшим общим спросом на труд, но при значительно возросших потребностях в специалистах высокой квалификации. Эти два случая наглядно иллюстрируют различия происходящего со спросом на рынках труда России и стран с развитой рыночной экономикой.

Для всесторонней оценки состояния и перспектив региональной занятости необходимо осуществлять сбор информации о потребности предприятий в рабочей силе не только в целом, но и по профессиям (специальностям), проводя при необходимости их группировку, с использованием данных о потребностях в работниках конкретных профессий (специальностей) и на основе балансовых методов расчета общая величина потребности экономики региона или отдельных отраслей в рабочей силе Устанавливается значительно более точно.

Важнейший этап оценки прогнозирования регионального Рынка труда — сопоставление названных показателей — при помощи него можно оценить фактическую и ожидаемую ситуацию на рынке труда, установить наличие недостатка или избытка рабочей силы и уже на этой основе разрабатывать систему мер по совершенствованию региональной занятости.

В Российской Федерации наиболее точной оценкой стоимости рабочей силы могли бы служить рациональный потребительский бюджет и среднедушевой доход, однако из-за отсутствия достоверной экономической информации об их величине стоимость рабочей силы можно определить лишь приблизительно. Вместе с тем анализ отношений, связанных с использованием и оплатой наемного труда, показывает, что заработная плата в России в десятки раз ниже, чем в развитых рыночных странах, и не гарантирует ни обеспечение потребностей

самого работника (при любых обстоятельствах), ни определенное качество рабочей силы.  $f$

Поэтому приближение цены рабочей силы к ее стоимости является важнейшей задачей российской экономики в ближайшей перспективе.

### 3.3. Сущность занятости населения и ее виды

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

Существуют теоретический и практический подходы к трактовке занятости. Теоретически занятость — это общественно полезная деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящая, как правило, заработок или трудовой доход. Практически занятость — это соотношение между числом трудоспособного населения и числом занятых, характеризующее степень использования трудовых ресурсов общества и ситуацию на рынке труда. Однако обе трактовки не учитывают глубинные процессы, свойственные занятости.

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

Современная ситуация в сфере занятости неадекватна требованиям рыночной экономики — следовательно, выход российской экономики из кризиса и дальнейший прогресс общества возможны в том случае, если экономика сможет отражать интересы человека в сфере труда.

*Занятость — это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок (трудовой доход).*

В России 19 апреля 1991 г. был принят Закон РФ «О занятости населения» (далее — Закон о занятости), в котором сформулированы основные принципы занятости, придающие отношениям занятости рыночный характер.

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

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

Закон закрепил основные принципы государственной политики в области содействия занятости: обеспечение равных возможностей всем гражданам России независимо от национальной, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости; развитие трудовых ресурсов; предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы; поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду; обеспечение социальной защиты в области занятости, создание специальных мер для граждан, испытывающих трудности в поиске работы, т.е. помощь особо нуждающимся в трудоустройстве; сочетание местных мер с централизованными в области занятости; поощрение работодателей, создающих новые Рабочие места, и другие принципы.

Занятыми считаются граждане (ст. 2 Закона о занятости):

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

Важно определить статус занятости для экономически активного населения, включая и безработных. Обычно различают пять статусов.

1. Наемные работники — это лица, работающие по заключенному Письменному контракту (договору) либо по устному соглашению с руководством предприятия об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при най-

## I

ме оплату.

2. Работающие на индивидуальной основе — лица, самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую им доход, не использующие либо использующие наемных работников только на короткий срок.

3. Работодатели — лица, управляющие собственным либо уполномоченные управлять государством, акционерным обществом, хозяйственным товариществом и т.п. Работодатель может полностью или частично делегировать свои функции наемному управляющему, оставляя за собой ответственность за благополучие предприятия.

4. Неоплачиваемые работники семейных предприятий — лица, работающие без оплаты на семейном предприятии, владельцем которого является их родственник.

5. Лица, не поддающиеся классификации по статусу занятости — это безработные, не занимавшиеся ранее трудовой деятельностью, приносившей им доход. Сюда относятся и лица, которых затруднительно отнести к тому или иному статусу занятости.

Какую информацию для характеристики занятости можно получить при рассмотрении данной классификации? Во-первых, общая численность занятых в стране из года в год снижается. Во-вторых, наметилась тенденция значительного снижения числа занятых на государственных и муниципальных предприятиях и организациях. За пять лет удельный вес занятости в этом секторе снизился с 69 до 37%. В-третьих, быстрыми темпами развивается частный сектор экономики и, естественно, повышается численность занятых работников. Удельный вес занятых в данном секторе вырос с 1992 по 1996 г. более чем в 2 раза. В-четвертых, получили дальнейшее развитие совместные предприятия и организации смешанной формы собственности, где численность занятых возросла за эти годы почти в 2 раза.

Практическая потребность учета населения вызывает необходимость выделения **видов занятости**. Так, различают полную, продуктивную и свободно избранную занятость.

*Полная занятость* — это такое состояние общества, когда все изъявившие желание получить оплачиваемую работу ее получают, учитывая любой уровень вовлечения в общественное производство, если он удовлетворяет потребности работника в экономически целесообразном (продуктивном) рабочем месте. При полной занятости отсутствует циклическая безработица, но сохраняется ее естественный уровень. Полная занятость определяется отношением числа занятых

в общественном производстве<sup>Ств</sup> (производство материальных благ и материальных услуг)<sup>к</sup> общему числу экономически<sup>н</sup> активного населения.

*Рациональная занятость* определяется по следующей формуле:

$$Z_p = \frac{Z_r}{Z} \cdot 100,$$

где  $Z_r$  — рациональная занятость;  
 $Z$  — продуктивная занятость;  
 $Z_p$  — полная занятость.

■\*.....  
§\*312

67



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

Основной смысл *продуктивной занятости* сводится к следующему. Общественно приемлемой может считаться не любая работа, а только отвечающая двум важнейшим требованиям. Во-первых, занятость должна приносить трудящимся доход, обеспечивающий Достойные человеку условия жизни. Отсюда вытекает прямая связь политики занятости с политикой доходов, антиинфляционными действиями и т.д. Во-вторых, продуктивная занятость противопоставляется занятости формальной. Частный случай последней — содержание излишних работников или создание формальных рабочих мест во избежание безработицы — политика государства должна способствовать тому, чтобы труд каждого человека был экономически целесообразным, максимально продуктивным для общества.

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

Система названных показателей позволяет оценивать на макроуровне сущностные характеристики занятости с позиции ее эффективности, выявлять проблемы, нарождающиеся закономерности в тенденциях занятости и учитывать эти процессы при формировании и реализации социально-экономической политики в сфере труда.

Приведенные выше виды занятости отражают состояние! количественной и качественной балансировки между потребностью населения в работе и рабочими местами, при которой со-<sup>1</sup> здаются благоприятные условия для социально-экономического го прогресса общества. В условиях переходного периода к ры-<sup>2</sup> ночным отношениям, по мере роста эффективности труда, уро-<sup>3</sup> вень занятости профессиональным трудом будет снижаться целом по стране. Это связано с тем, что высокоэффективная! экономика будет нуждаться в относительно меньшем числе ра-<sup>4</sup> ботников, а также со снижением потребности самого населения в рабочих местах из-за переключения интересов в другие сферы общественно полезной деятельности.

Количественно занятость характеризуется *уровнем занятости*. Он может рассчитываться двумя способами.

1. Доля занятых в общей численности населения:

$$Уз1 = Чз : Чн.$$

2. Доля занятых в экономически активном населении:

$$Уз2 = Чз : (Чз + Чб). \text{ В международной статистике}$$

исходным показателем для анализа занятости является *уровень экономической активности* населения, т.е. доля численности экономически активного населения в общей численности населения:

$$Уэа = (Чз + Чб) : Чн, \text{ где } Чз —$$

доля численности занятых;

$Чн$  — общая численность населения;  $Чб$  — доля численности безработных.

Отношения занятости обуславливаются экономическими, демографическими и социальными процессами. *Экономическое* содержание занятости выражается в возможности для работника своим трудом обеспечить себе достойное существование и способствовать росту эффективности общественного производства, *социальное* — в формировании и развитии личности. *Демографическое* содержание занятости отражает взаимозависимость занятости с возрастными-половыми характеристиками населения, его структурой и др.

В экономической теории и практике разработана система показателей, которая отражает *эффективность занятости*. Обычно применяются четыре группы показателей. Первая группа это пропорции распределени-я"ресурсов труда общества по характеру их участия в общественно полезной деятельности. Вторая группа — уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве. Экономически этот показатель <sup>01</sup>Ражает, с одной стороны, потребность общественного хозяйства в рабочих местах, а с другой — потребность населения в рабочих местах. Оценка эффективности занятости по этой характеристике может производиться на основе баланса трудовых ресурсов (см. гл. 2). Третья группа — структура распределения <sup>02</sup>тающих по отраслям народного хозяйства. Существующая

в России отраслевая структура занятых отражает низкий уровень эффективности использования трудового потенциала общества (табл. 3.1).

Таблица 3.1

Структура занятого населения России по отраслям (%)

	1999 г.	2000 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.
<b>Всего занятых в экономике:</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>в том числе в:</b>					
<i>t</i>					
<b>промышленности</b>	29,6	29,4	27,1	25,9	24,7
<b>сельском и лесном хозяйстве</b>	14,3	14,6	15,4	15,1	14,8
<b>строительстве</b>	11,0	10,1	9,9	9,3	9,7
<b>транспорте и связи</b>	7,8	7,8	7,9	7,9	8,0
<b>торговле и общественном питании, материально-техническом снабжении, сбыте и заготовках</b>	7,9	9,0	9,5	10,1	10,0
<b>жилищно-коммунальном хозяйстве, непроизводственных видах бытового обслуживания</b>	4,1	4,2	4,4	4,5	5,0
<b>здравоохранении, физической культуре, социальном обеспечении</b>	5,9	6,0	6,4	6,7	7,0
<b>образовании, культуре и искусстве</b>	10,4	10,2	10,8	11,0	11,7
<b>науке и научном обслуживании</b>	3,2	3,2	2,7	2,5	2,4
<b>кредитований, финансах и страховании</b>	0,7	0,8	1,1	1,2	1,3
<b>аппарате органов управления</b>	2,1	2,3	2,4	3,0	2,6
<b>Других отраслях</b>	3,0	2,6	2,5	2,8	2,8

Источник: Россия в цифрах. М, 2004. С. 37.

Из табл. 3.1 видно, что в 2004 г. по сравнению с 1999 г. заметно сократился удельный вес занятых в промышленности, строительстве, науке и научном обслуживании и возрос вес занятых в сельском хозяйстве, торговле, транспорте и связи, в жилищно-коммунальном хозяйстве, здравоохранении, образовании, в кредитно-финансовом обслуживании, в аппарате органов управления, т.е. в основном в непроизводственной сфере (за исключением сельского хозяйства). Такое положение нельзя назвать негативным, кроме снижения доли занятых в науке.: Становление рыночных отношений приводит к естественному перемещению занятости из производственной сферы обслуживания. Предпочтительной является переориентация структуры занятых в соответствии с общемировыми тенденциями, для которых характерны высокие темпы роста численности работников в отраслях сферы услуг.

Формирование трудового потенциала в престижных наукоемких отраслях требует длительного времени, особенно для специалистов с высшим образованием. Прогнозы в формировании данной категории занятых сейчас — это по существу углубление трудностей выхода из кризиса экономики в недалеком будущем.

Четвертая группа — это профессионально-квалификационная структура работающих. Она показывает распределение работающего населения по профессионально-квалификационным группам и отражает степень сбалансированности системы подготовки кадров с потребностью экономики в квалифицированных работниках.

Существенные характеристики занятости, в том числе закономерности в распределении по видам занятости, отраслям народного хозяйства, профессионально-квалификационным группам, различаются у людей по полу и возрасту.

Половозрастные группы населения, объединенные по характеру их участия в общественно полезной трудовой деятельности, принято называть социальными-демографическими группами населения. Практика показала, что с целью учета особенностей занятости населения по полу и возрасту целесообразно выделять следующие социально-демографические группы: мужчины, женщины, молодежь (трудоактивное население 16—29 лет), лица средних возрастов (30—49 лет), лица предпенсионного возраста (трудоактивное население-старше 51 лет), лица пенсионного возраста.

Параметры общественно-трудовой активности женщин зависят от возраста, профессиональной подготовки, ориентации на карьеру, от происходящих в жизни демографических событий, от объема семейно-бытовой занятости и многих других факторов, влияющих на экономическую роль женщины, на ее конкурентоспособность. Прежде всего, это: уровень безработицы; распространенность безработицы и движение безработных; продолжительность безработицы; типы безработицы.

В условиях рыночного хозяйства безработица неизбежна.

Объективной основой и определяющим фактором неизбежности возникновения и развития безработицы являются отношения собственности,

отметим следующие факторы. Совмещая труд, материнство и домашнее хозяйство, женщина — традиционно менее желанный работник, чем мужчина.

Мужская функция всегда заметно влияет на трудовую карьеру женщины: больше перерывов в работе, затраты на специальную охрану труда в соответствии с законодательством о труде, социальные льготы и т.д. Конкурентоспособность женской рабочей силы состоит из экономических, социально-психологических аспектов. Экономические включают в себя: производительность, работоспособность, качество, выгодность или привлекательность. Социально-психологические: уровень образования, квалификация, профессионализм, способность к адаптации, трудовая мобильность. Демографические аспекты: возраст, семейное положение, дети."

Женщины составляют около 47% общей численности занятых в России и не менее 50% экономически активного населения. Пяту часть женщин составляет молодежь до 35 лет, немногим более 10% — лига пенсионного возраста. По данным Госкомстата РФ, среди занятых женщин России лица с высшим образованием составляют 21%, со средним специальным образованием — 68%. Среди работающих мужчин эти показатели соответственно равны 16,8 и 64,2%. Женщины накопили высокий интеллектуальный потенциал по сравнению с мужчинами. Однако высокий образовательный уровень и профессиональный опыт не гарантируют женщинам-специалистам равные возможности с мужчинами в сфере занятости. Статус женщин, занятых в структурах разных форм собственности по отношению к общей численности работающих по каждой форме, среди работодателей — 29%; самозанятых (работающих без привлечения наемных трудящихся) — 46%; неоплачиваемых работников семейных Предприятий — 41%.

За годы экономических перемен происходит постепенное снижение экономической активности женщин. Их доля за последние 7 лет сократилась с 50 до 47%. Такое снижение можно объяснить, во-первых, уменьшением спроса на женскую рабочую силу; во-вторых, часть женщин предпочла выполнение семейных обязанностей, став домохозяйками при достаточном уровне семейных доходов; в-третьих, определенная доля женщин вынужденно покинула оплачиваемую работу при наличии условий трудиться в личном подсобном хозяйстве или на временной работе.

Молодежь представляет собой весьма специфическую группу трудовых ресурсов. Достаточно остро ощущает на себе безработицу именно молодежь. Во-первых, потому, что она имеет довольно высокий образовательный ценз (так, 1/3 всех специалистов с высшим и средним образованием в стране — молодежь 30 лет), но период ее профессионального становления растягивается на несколько лет. Во-вторых, в настоящее время вследствие повышения уровня притязаний молодые люди часто меняют место работы, стремясь работать на более престижном месте. В-третьих, около 2/3 всей молодежи в возрасте до 30 лет не имеет профессионального образования, что существенно ухудшает качество рынка труда. Кроме того, молодые специалисты со стажем работы до 5 лет часто оказываются среди высвобожденных работников государственных предприятий.

Лица средних возрастов (30—49 лет) — наиболее многочисленная группа в составе трудовых ресурсов. Данная группа характеризуется такими особенностями, как:

- ♦ высокий уровень занятости в народном хозяйстве страны;
- ♦ сложившиеся, устойчивые профессиональные интересы. Лица трудоспособного возраста старше 50 лет имеют следующие особенности:
  - ♦ снижение физических возможностей;
  - ♦ высокий уровень профессиональных знаний и наличие большого практического опыта;
  - ♦ снижение уровня занятости по сравнению с предыдущей группой.

Группа лиц пенсионного возраста, входящих в трудоактивное население, характеризуется низким уровнем образования, значительным весом женщин, низкой мобильностью и т.д.

## Сущность и виды безработицы. Статус безработного

Под безработицей обычно понимается несоответствие на Рынке труда, когда предложение труда превышает спрос. Причем это несоответствие может быть как в количественном, так и в качественном отношении. Безработицу необходимо рассмотреть с различных точек зрения, выясняя наиболее важные характеристики. С этих позиций ее изучается в следующем порядке: статус безработного

наличие необходимых средств производства у предпринимателей и их отсутствие у трудящихся, наличие системы наемного труда.

Существует несколько концепций, трактующих феномен безработицы. В марксистской теории ее обычно связывают с процессом накопления капитала, при котором потребность в живом труде (переменном капитале) возрастает медленнее, чем потребность в машинах и оборудовании (постоянном капитале).

В западной экономической науке господствует точка зрения, согласно которой безработица в своей основе отражает экономическую целесообразность использования ресурсов. Об этом свидетельствует и так называемый естественный уровень безработицы, отражающий структурные диспропорции на рынке труда (между спросом и предложением рабочей силы по квалификации, по демографическим, географическим и другим критериям).

В России экономические потери от безработицы весьма велики,

Безработица — это социально-экономическое явление, при котором человек может, способен, хочет работать, но не может получить работу.

*Безработным*, по методологии Международной организации труда (МОТ), считается тот, кто в настоящий момент не имеет работы, ищет ее, готов к ней приступить и не имеет других источников дохода, кроме заработной платы в сфере оплачиваемой занятости. По российскому законодательству, безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

Статус безработного определен в ст. 3 Закона о занятости<sup>4</sup> «Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах служ-

74 **I** \_\_\_\_\_ , \_\_\_\_\_

бы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней»; далее говорится, что безработными не могут быть признаны граждане, не достигшие 16 лет, и пенсионеры по возрасту.

В Великобритании и Японии безработными считаются те, кто не работал в течение недели обследования ни одного часа. В США безработными считаются лица, которые не были заняты в течение недели обследования, хотя имели возможность работать, стремились найти работу в течение предыдущих четырех недель, обращались к услугам государственной службы занятости или непосредственно к работодателю.

Из сказанного следует, что определение статуса безработного в России является более жестким, чем в других странах: во-первых, необходимо зарегистрироваться в службе занятости, и, во-вторых, безработными не могут считаться лица моложе 16 лет и пенсионеры по старости, хотя они желают и могут работать. При этом даже те, кто официально признан безработным, не всегда имеют право на получение пособия по безработице, — этого права лишены те, кто уволился по собственному желанию, кто потерял работу в течение трех месяцев и получает зарплату по месту работы, пенсионеры, лица, уволенные с работы за нарушение трудовой дисциплины, из-за участия в забастовках, отказавшиеся от работы по соответствующей специальности.

В мировой практике безработные разделены на четыре категории: потерявшие работу в результате увольнения; добровольно оставившие работу; пришедшие на рынок труда после перерыва в трудовой деятельности; впервые пришедшие на рынок труда. Соотношение этих категорий зависит прежде всего от фазы экономического цикла.

В большинстве учебников безработица разделена на три вида: фрикционная, структурная, циклическая.

*Фрикционная* безработица в основном связана с текучестью кадров (с поиском и ожиданием работы). Считается, что этот вид безработицы не только неизбежен, но и желателен (при переходе человека на более желаемую, более продуктивную работу общество получает больший объем ВВП).

*Структурная* безработица обусловлена изменением структуры хозяйства. Изменение спроса на различные виды товаров и услуг приводит к изменению структуры производства. Спрос на некоторые виды профессий при этом сокращается или исчезает, а на другие — возрастает или возобновляется. В результате структура рабочей силы не соответствует структуре рабочих мест.

Различие этих видов безработицы в том, что при фрикционной безработице поиск рабочих мест в основном происходит в соответствии с имеющимися профессией и навыками, а структурная безработица предусматривает перекалфикацию, что требует определенного времени.

Фрикционная и структурная безработица признаются неизбежными, а их уровень — естественным уровнем безработицы. В разных странах и в разное время естественный уровень безработицы оценивался от 2 до 7%. В настоящее время в США, Германии и ряде других стран с развитой рыночной экономикой естественным считается уровень безработицы, составляющий 6%.

Методика определения естественного уровня безработицы несовершенна, поэтому единого критерия уровня естественной безработицы не существует. Некоторые авторы предлагают рассчитывать этот показатель как среднеарифметическую величину за 10 предшествующих лет, другие — исходить из величины фиксированного значения и средней величины пособия по безработице, что не совсем обосновано, так как величина фиксированного

значения должна быть не исходной, а производной величиной, зависящей, в частности, от естественного уровня безработицы.

Превышение же безработицы над естественным уровнем определяется в основном циклическим фактором, т.е. состоянием экономической конъюнктуры в стране. По расчетам американских специалистов, 60% прироста безработных в США в 60—80-х гг. приходилось на структурную, а 40% — на циклическую безработицу.

*Циклическая безработица* связана с сокращением производства, экономическими циклами, уменьшением спроса и числа рабочих мест. Промышленные циклы или циклы возмещения продолжительностью 8—10 лет зависят от темпов обновления основных фондов, степени их физического износа и других причин.

Преодоление циклической безработицы предусматривает развитие производства и создание новых рабочих мест.

В литературе встречается много других разновидностей безработицы, характеризующих ее отдельные особенности: технологическая, конверсионная, молодежная, добровольная, вынужденная, скрытая, частичная, институциональная, застойная и др.

*Технологическая* безработица возникает при переходе к новым технологиям, например, при автоматизации производства сокращается количество рабочих мест, что увеличивает численность безработных.

*Конверсионная* безработица связана с сокращением производства при его конверсии или с изменением структуры спроса на рабочую силу.

*Молодежная* безработица обусловлена тем, что молодые люди, окончившие высшие или средние специальные учебные заведения, не находят спроса на свой труд в силу отсутствия квалификации, опыта работы или других причин.

*Добровольная* безработица образуется в связи с нежеланием работника выполнять определенную работу за определенную заработную плату, или в неблагоприятных условиях труда, или в силу других причин.

*Вынужденная* безработица возникает, когда человек, желающий работать, не имеет возможности по каким-либо причинам это сделать.

В последние годы в России появился новый тип безработицы — скрытая. Спад производства и неадекватное ему сокращение занятости — главная причина скрытой безработицы. Экономической возможностью ее существования является падение реальной заработной платы работников (рис. 3.6).

Кривая  $P$  описывает предложение труда, которое увеличивается при росте реальной заработной платы, кривая  $C_1$  — спрос на труд, снижающийся с повышением реальной заработной платы. Очевидно, что положение кривой спроса на труд  $C_0$  соответствует некоторому фиксированному объему производства. Если реальная заработная плата при этом объеме производства равна  $Z_2$  то численность занятых составит  $L_{pj}$ , предложение

труда —  $Z_j$ , а разность  $L_{p1} - L_p$  определит величину скрытой безработицы. Если объем производства сократится, кривая спроса на труд сместится в положение  $C_1$ . Чтобы реальная заработная плата осталась на уровне  $Z_2$ , необходимо уменьшить численность занятых до значения  $L_{z2}$ . Если по каким-то причинам сокращения занятости не происходит, т. е. накапливается скрытая безработица в объеме  $L_{z2} - L_p$ , то реальная заработная плата смещается в точку  $L_{p1}$ .

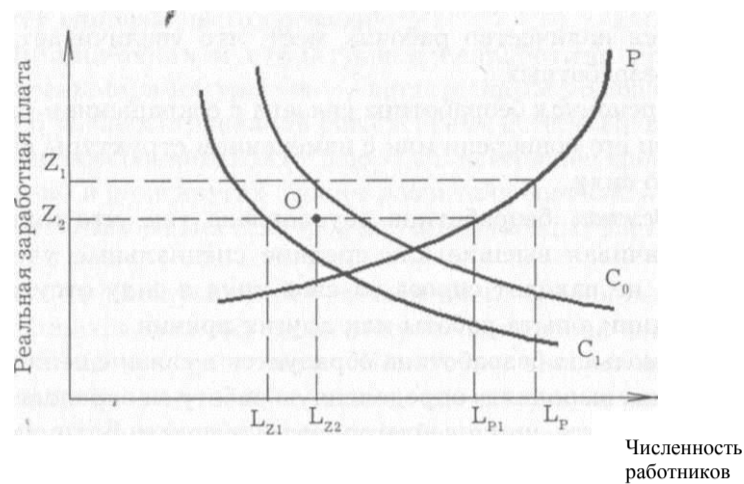


Рис. 3.6. Взаимосвязь реальной заработной платы и численности работников

Таким образом, в точке  $O$  работодатели согласны содержать излишнюю численность работников только за счет снижения реальной заработной платы, и то в силу отсутствия возможности продать свой труд по более дорогой цене вынуждены соглашаться. При этом в условиях роста скрытой безработицы и снижения реальной заработной платы открытая безработица может даже сократиться (она станет равной  $L_p - L$ ) из-за снижения предложения труда.

Скрытая безработица включает потери рабочего времени в связи с низкой интенсивностью труда, потери продукции на стадии хранения, транспортировки и реализации, отвлечения рабочей силы от основной деятельности, устранение целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени, а также излишнюю численность работников, образующуюся в результате снижения объемов производства, свертывания убыточных производств, перепрофилирования предприятий и т.д. без адекватного снижения численности работающих. Практика последних лет показала, что в периоды спада объемов производства, как правило, падает и производительность труда при сохранении численности рабочих или при их небольшом сокращении, т.е. имеется очень большой разрыв между этими процессами.

Скрытую безработицу, по нашему мнению, следует разделить на официальную и неофициальную. К официальной скрытой безработице относятся регистрируемые статистикой лица, находящиеся в административных отпусках по инициативе администрации, а также лица, вынужденные работать в условиях неполного рабочего времени. В неофициальную скрытую безработицу следует включать избыточную внутрипроизводственную численность работников и тех, кто ищет работу самостоятельно, но обращаясь в службы занятости. Размеры и формы существования этой части скрытой безработицы определяются с помощью проведения специальных выборочных обследований. Характерными признаками неофициальной скрытой безработицы могут быть неполное и неэффективное использование рабочего времени, недостаточное использование квалификационных и профессиональных способностей работников и т.д.

С целью изучения скрытой безработицы непосредственно на предприятиях осуществляются специальные обследования с использованием балансовых методов определения потребности в рабочей силе. Проводятся опросы экспертов из числа руководителей и специалистов предприятий, представителей органов управления, ведущих ученых.

Безработица характеризуется показателями ее уровня, частоты и длительности.

Следует отметить, что принятая система учета безработицы в нашей стране не отражает действительных тенденций в развитии российского рынка труда, поскольку большинство безработных не регистрируются на биржах труда, предпочитая искать работу самостоятельно или прибегая к услугам негосударственных посреднических структур.

В соответствии с методикой Федеральной службы занятости<sup>СП1</sup>, подготовленной с учетом международных норм, показатель

Уровня безработицы определяется по следующей формуле:

Мул

$$V_e = \frac{Z - 1}{Z} \cdot 100$$

где  $V_e$  — уровень безработицы;

$Z$  — численность экономически активного населения;  $Z - 1$  — численность занятых.

Современная наука использует понятие *естественного* уровня безработицы. В разных странах уровни безработицы существенно различаются, поскольку они зависят от естественной безработицы (уровня), от фазы экономического цикла, в которой находится страна, а также от проводимой государственной политики занятости. В зарубежных странах естественный уровень безработицы составляет 4—6%, в России — 3—5%.

Весьма важно определить продолжительность безработицы, т.е. величину, которая характеризует в среднем длительность поиска работы лицами, имеющими статус безработного на конец рассматриваемого периода, а также теми безработными, которые были в этом периоде трудоустроены.

*Частота* безработицы определяется количеством случаев безработицы у одного человека за определенный период. Ее рост свидетельствует о низком качестве рабочего места и плохих условиях труда или о значительной доле разовой работы, которую только и могут найти безработные в кризисные периоды.

Существует два основных метода определения уровня безработицы.

В соответствии с первым методом он определяется на основе периодически проводимых опросов семей (США, Япония и ряд других стран).

Согласно другому методу подсчет ведется по числу поданных заявок в государственную службу занятости на получение пособия по безработице (Великобритания и другие страны).

В странах с развитой рыночной экономикой эти методы не дают больших количественных различий, но качественно различаются существенно. Дело в том, что при обследовании семей выявляются безработные, которые не регистрировались в службе занятости и не подавали заявок на получение пособия по безработице. Поэтому такой метод должен был бы выявлять большую численность и уровень безработицы. Однако при ис-

пользовании второго метода эти показатели увеличиваются за счет того, что среди подавших заявки на получение пособия по безработице немало таких, которые не искали работу и не могли или не хотели приступить к ней.

Что касается России, то здесь результаты этих двух методов очень сильно различаются не только качественно, но и количественно.

Существует и еще более сложный метод определения уровня безработицы, рекомендованный Международной биржей труда: кроме учтенных и неучтенных органами службы занятости безработных к ним относят и частично безработных (не полностью занятых) с учетом определенного коэффициента. При использовании этого метода уровень безработицы всегда выше уровня, подсчитанного первыми двумя методами, хотя учитывать частично безработных, которые все же являются занятыми, не совсем логично и обоснованно.

Более правильным было бы определять уровень безработицы по числу полностью безработных — как зарегистрированных, так и не зарегистрированных службами занятости.

Размеры пособий по безработице дифференцируются в зависимости от категории граждан, признанных безработными. Уволенным с предприятий по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествующих началу безработицы, и имевшим в этот период оплачиваемую работу не менее 12 календарных недель на условиях полного рабочего дня (недели) или на условиях неполного рабочего дня (недели) с пересчетом на 12 календарных недель с полным рабочим днем, пособие по безработице выплачивается:

- ♦ в первые три месяца безработицы — в размере 75% от их среднемесячного заработка за последние три месяца по последнему месту работы (службы);

- ♦ в следующие четыре месяца — в размере 60%;

- ♦ в дальнейшем — в размере 45%, но во всех случаях не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда и не выше уровня средней заработной платы, сложившегося в республике, крае, области, городах Москве и Санкт-Петербурге, автономной области, автономном округе.

Пособие по безработице во всех иных случаях устанавливается в размере минимальной оплаты труда.

Формы российской безработицы

Критерии классификации	Формы безработицы	Разновидности форм	Сфера распространения
1. Причины возникновения безработицы	Текущая Структурная	Конверсионная Технологическая Конъюнктурная	Повсеместно Центры ВПК Города с градообразующими предприятиями
Циклическая			В период спада производства
Сезонная			В сельском хозяйстве, промышленных отраслях, строительстве
Экстремальная			Районы интенсивной миграции населения, «горячие точки» и т.д.
2. Продолжительность	Застойная Краткосрочная		Повсеместно Повсеместно
3. Внешняя форма проявления безработицы	Скрытая Открытая	Аграрная Частичная	Сельская местность Промышленные центры Повсеместно

*Примечания:* 1) текущая безработица — это постоянная часть безработицы, составной элемент нормальной безработицы. Данный термин соответствует западному эквиваленту «фрикционная безработица»; 2) застойная безработица — когда безработный вследствие длительного пребывания в сфере незанятости теряет полностью или в значительной мере свою квалификацию и надежду получить новое рабочее место, т.е. становится неконкурентоспособным на рынке труда.

Продолжительность выплаты пособия в каждом периоде безработицы не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев, за исключением лиц предпенсионного возраста, для которых период выплаты пособия при определенных условиях может достигать 24 календарных месяцев. По истечении 12-месячного периода выплаты пособий по безработице большая часть безработных граждан, не найдя работу, оказывается в тяжелом финансовом положении, поскольку в последующие 6 месяцев они не имеют права на получение пособия.

Характер современной безработицы в России, ее особенности проявляются в формах безработицы, ее структуре и показателях, социальных последствиях, характере и соотношении факторов, определяющих масштабы, уровень и продолжительность.

Логическим продолжением анализа форм безработицы является характеристика ее структуры по следующим признакам:

- ♦ полу, с выделением наименее защищенных в социальном отношении безработных женщин;

- ♦ возрасту, с выделением молодежной безработицы и безработицы лиц предпенсионного возраста;

- ♦ социальным группам (рабочие, интеллигенция, служащие, технические исполнители);

- ♦ уровню образования;

- ♦ профессиональным и стажевым группам;

- ♦ уровню доходов и обеспеченности;

- ♦ причинам увольнения;

- ♦ ментальным группам.

Анализ структуры безработицы целесообразно проводить; на основе сочетания экономико-статистических, оперативных и социологических методов исследования. Итогом анализа может явиться разработка социально-демографического портрета российского безработного.

Главная «цена» безработицы — невыпущенная продукция. Когда экономика не в состоянии создать достаточное количество рабочих мест для всех, кто хочет и может работать, потенциальное производство товаров и услуг теряется безвозвратно.

Известный американский исследователь в области макроэкономики Оукен математически выразил отношение между уровнем безработицы и отставанием объема ВВП (валовой национальный продукт). Это отношение известно во всем мире как закон Оукена, в соответствии с которым каждые 2%, на которые реальный объем производства превышает свой естественный уровень, сокращают уровень безработицы, и наоборот — каждые 2% сокращения реального национального объема производства ниже естественного уровня увеличивают уровень безработицы на 1% по сравнению с естественным уровнем безработицы.

Безработица имеет и серьезные социальные последствия. Поскольку работа — это, с одной стороны, источник получения дохода, а с другой — средство самоутверждения человека в обществе, то потеря занятости означает не только утрату этих статусов.

### 3.5. Особенности российского рынка труда

Российский рынок труда формируется на базе фрагментарного рынка труда, действовавшего в советское время, и по инерции несет на себе отпечаток прошлых подходов к профессиональной подготовке, распределению и перераспределению рабочей силы и ее цене.

Российский рынок труда развивается в условиях общего кризиса и большего удельного веса теневой экономики с ее теневым рынком труда. По оценкам МВД РФ в 1999 г. численность профессиональной теневой активности составляла примерно 9 млн. человек, или около 14% всех занятых в экономике России.

Российский рынок труда характеризуется низким уровнем цены рабочей силы и ее большим отрывом от стоимости.

Региональные рынки труда в России различаются весьма значительно. Это обусловлено как общеэкономическим состоянием регионов, спецификой производственных предприятий, преобладающих в регионах (убыточные, стратегически важные, новые перспективные организации и т.п.), так и природно-климатическими условиями, наличием полезных ископаемых и др.

Российский рынок труда не сбалансирован: с одной стороны, он является избыточным по объему, а с другой стороны —1 трудодефицитным по своей структуре, т.е. происходят перена- копление рабочей силы на предприятиях и аккумуляция избыточной численности работников; при этом повышение спроса на рабочую силу приводит к трудодефициту.

Кроме того, рынок труда в России слабо связан с рынком капитала. Все это вызывает необходимость выработать соответствующую политику занятости, а также стратегии и тактики механизма регулирования российского рынка труда.

В реальной экономической жизни на формирование и динамику рынка труда оказывает влияние целый комплекс факторов, классификация которых представлена на рис. 3.7.

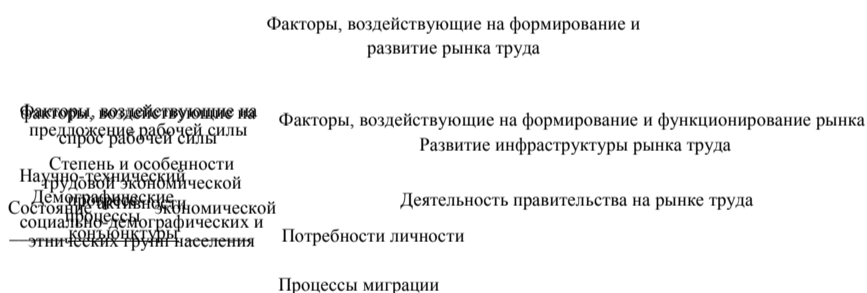


Рис. 3.7. Классификация факторов, воздействующих на рынок труда

Методы (способы) и меры государственного регулирования рынка труда можно дифференцировать:

- ♦ по объектам воздействия (к которым относятся население, отдельные группы работников, предприниматели и их группы, определенные элементы организации труда и т.д.) — меры общего воздействия и специальные;

- ♦ направленности воздействия — меры, увеличивающие (уменьшающие) спрос на рабочую силу, увеличивающие (уменьшающие) предложение на рабочую силу, воздействующие на структуру спроса и структуру предложения, направленные на увеличение степени соответствия спроса и предложения;

- ♦ форме воздействия на рынок труда — прямые методы Регулирования (государственное субсидирование занятости на предприятиях различных форм собственности, стимулирование гибких форм занятости, изменение годового фонда рабочего "Ремени и т.п.) и косвенные методы регулирования (регулирование демографической ситуации, увеличение государственных Указов, закупок, смягчение .налогового пресса, поощрение Инвестиционной деятельности, стимулирование профессиональной и территориальной мобильности рабочей силы и т.д.);

- ♦ характеру воздействия на рынок труда — поощри-ные, ограничительные, запретительные, защитные;

го \* содержанию регулирующих мер — меры экономическо-на характера (поддержка экономически целесообразных рабо

чих мест, организация общественных работ, специализированное инвестирование в поддержку малок, бизнеса и т.д.); меры | административного характера (снижение пенсионного возраста, уменьшение продолжительности рабочего дня, ограничение числа мест работы для одного человека, возможностей совместительства, изменение состава экономически активного населения и т.п.) и смешанные меры, сочетающие экономическое и административное регулирование (финансовую, налоговую, таможенную, внешнеторговую, инновационно-инвестиционную, протекционистскую<sup>1</sup> политики);

- ♦ уровню управленческого воздействия \_\_\_\_\_ общегосударственные, региональные, отраслевые, внутрифирменные;
- ♦ источникам финансирования — госбюджет, внебюджетные средства, средства фонда занятости, средства коммерческих организаций и др.;
- ♦ продолжительности воздействия \_\_\_\_\_ краткосрочные (до одного года), среднесрочные (от одного года до 5 лет) и долгосрочные (от 5 лет и более).

Существуют и другие классификации методов регулирования рынка труда — например, классификация, основанная на использовании мотивационного механизма, с помощью которого намечено достижение главной цели организационные методы (административно-распорядительное, правовые методы регулирования); экономические (стимулирование создания рабочих мест посредством налоговых льгот, льготных инвестиционных кредитов и т.п.); социально-псих -логические (основанные на учете интересов личности, интересов, различных социальных групп населения).

Рынок труда является саморегулирующимся и вместе с тем поддающимся регуляции механизмом управления занятостью населения при определенном уровне развития производительной силы общества. Регуляторами здесь являются факторы не только макро- и микроэкономические, но и социальные и социально-психологические, отнюдь не всегда имеющие отношение к цене рабочей силы — заработной пп.лате. Поэтому развитие рыночных реформ должно быть увязано с политикой правительства на рынке труда.

Федеральная государственная слг^ужба занятости (ФГСЗ) является структурой специальных государственных органов\*  
86

призванных координировать и решать вопросы занятости населения, регулировать спрос и предложение на рабочую силу, содействовать неработающим гражданам в трудоустройстве, организации их профессиональной подготовки, оказании социальной поддержки безработным.

**Основные задачи ФГСЗ:**

- ♦ оценка состояния и прогноз развития занятости населения, информирование о положении на рынке труда;
- ♦ разработка и реализация федеральной, территориальных (краевых, областных, районных, городских) и других целевых программ содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;
- ♦ содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям — в поиске необходимых работников;
- ♦ организация при необходимости профессиональной ориентации (рис. 3.8), профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан;
- ♦ осуществление социальных выплат в виде пособия по безработице, стипендии в период обучения по направлению органов службы занятости, оказание материальной и иной помощи безработным гражданам и членам семей безработных, находящимся на их содержании.

Подразделение профориентации (профконсультант)

**Профессиональная ориентация**

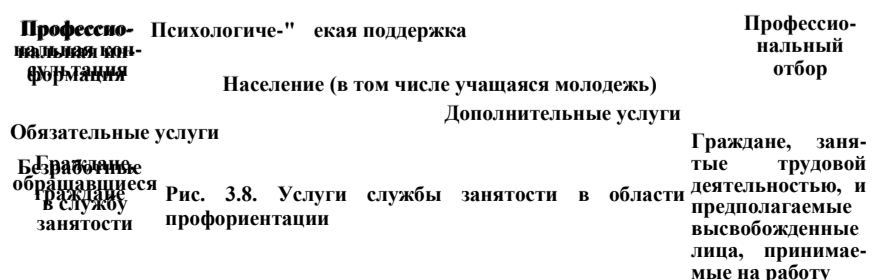


Рис. 3.8. Услуги службы занятости в области профориентации



Услуги, связанные с содействием занятости граждан,] предоставляются органами службы занятости бесплатно.

ФГСЗ организационно самостоятельна. Ее работу возглавляет и организует соответствующий федеральный орган исполнительной власти, который для осуществления своих полномочий создает территориальные органы. Органы службы занятости совместно с органами государственной власти Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления разрабатывают и реализуют государственную политику в области содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения, включающую:

- ♦ разработку мер финансово-кредитной, инвестиционной и налоговой политики, направленных на рациональное размещение производительных сил, повышение мобильности трудовых ресурсов, развитие временной и самостоятельной занятости, поощрение гибких режимов труда и других мер, способствующих сохранению и развитию рабочих мест;

- ♦ правовое регулирование в области занятости на основе соблюдения законных прав, интересов граждан и соответствующих государственных гарантий, направленное на дальнейшее совершенствование законодательства о занятости населения;

- ♦ совершенствование разработки и реализации федеральной и территориальных программ содействия занятости населения;

- ♦ создание и развитие инфраструктуры рынка труда.

Для финансирования мероприятий, связанных с разработкой и реализацией государственной политики занятости, ФГСЗ образует Государственный фонд занятости населения. Порядок формирования и расходования средств фонда определен Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

### **3.6. Государственная политика в области занятости**

Политика занятости — это совокупность мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена. Она имеет несколько уровней: общегосударственный, региональный и локальный. В настоящее

время можно выделить три основные модели политики занятости, используемые в странах с развитой рыночной экономикой.

Европейская модель предполагает сокращение числа занятых при повышении производительности труда и, как следствие, росте доходов работающих, такая политика предполагает дорогостоящую систему пособий для большого количества безработных. Скандинавская модель основывается на обеспечении занятости практически всем трудящимся путем создания рабочих мест в государственном секторе. Такая политика рассчитана в основном на государственные средства, при дефиците которых наступает спад производства, что влечет за собой увольнения.

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

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

Государство на рынке труда может осуществлять активную и пассивную политику.

*Активная политика* на рынке труда направлена на повышение конкурентоспособности человека в борьбе за рыночные места путем обучения, переподготовки, содействия самозанятости, содействия индивидуальной трудовой деятельности, помощи в трудоустройстве, профессионального консультирования и т.д.

Согласно этой политике каждый здоровый человек должен самостоятельно зарабатывать средства для обеспечения своей семьи, а государство — лишь посредник, предоставляющий ему возможность занятости.

О целях и направлениях политики государства на рынке труда дает представление рис. 3.10.

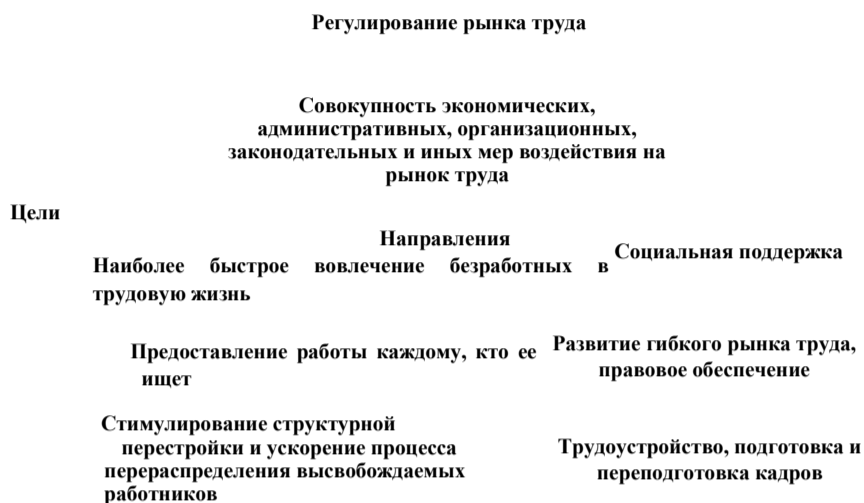


Рис. 3.10. Цели и направления политики регулирования рынка труда

На разработку и реализацию активной политики на рынке труда влияют:

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

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

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

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

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

*Пассивная политика* государства на рынке труда ограничена регистрацией людей, ищущих работу, определением пособия по безработице и организацией системы его предоставления, осуществлением неденежных форм поддержки безработных и членов их семей и т.п.

Важным направлением деятельности правительства являются программы занятости населения, которые должны разрабатываться на основе системно-комплексного подхода и предусматривать информационное обеспечение; мониторинг, анализ и прогноз ситуации в области занятости; выбор мер государственного воздействия, которые должны включать в себя правовую основу; организационно-экономический механизм реализации; расчет финансовых затрат; определение источников Финансирования; контроль за ходом реализации программы; <sup>в</sup>несение корректив и уточнений в программу; адресный харак-<sup>тер</sup> реализации программы.

Важным обстоятельством при разработке программ занято-<sup>сти</sup> является дифференцированный учет особенностей занято-<sup>ти</sup> населения в каждом регионе России, что позволит совер-<sup>шенно</sup> действовать общеэкономическую стратегию в целом.

В Российской Федерации можно выделить три хозяйственных сектора для целенаправленного формирования занятости в экономике: 1) концентрирующий точки экономического роста, привлечения инвестиций, создающий новые рабочие места и аккумулирующий всю конкурентоспособную рабочую силу в народном хозяйстве России и ее регионах; 2) сектор высвобождения рабочей силы при одновременном государственном регулировании и недопущении социальных потрясений при проведении политики банкротств. Очертание его границ позволит предвидеть возможные реальные масштабы высвобождения рабочей силы; 3) сектор наименьшей конкурентоспособности рабочей<sup>5</sup> силы, или «застойный». В этом секторе необходимо поддерживать хотя бы на минимальном уровне социальное обеспечение работников.

Государственная политика занятости должна, с одной стороны, обеспечивать предоставление работы всем нуждающимся в оплачиваемом труде, а с другой — побуждать добровольный<sup>7</sup> уход из сферы производства товаров и услуг, стимулировать сокращение скрытой безработицы путем формирования социально обоснованной незанятости (уход за детьми, престарелыми, инвалидами, досрочный выход на пенсию и т.п.). Содержание населения этой группы должно взять на себя государство<sup>^</sup> общество, используя систему социальной помощи и страхования.

Инструментом реализации активной политики занятости должны быть территориальные программы занятости, нацеленные на максимально эффективное использование рабочей силы. Принимаемые сейчас на федеральном и региональном уровнях программы по своей сути не являются таковыми. Это, по существу, программы содействия трудоустройству определенной категории населения — безработным; они реализуются в рамках государственных служб занятости и сводятся к помощи в трудоустройстве, переобучении и материальной поддержке потерявшим работу.

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

Следовательно, государственная политика в области регулирования занятости населения, его социальной защиты и совершенствования организации рынка труда должна быть не изолированной, не самостоятельной подсистемой государственного управления, а неотъемлемой частью стратегии социально-экономического развития

Государственная политика на региональном уровне реализуется в рамках федеральной программы, а также путем региональных и местных программ содействия занятости населения, учитывающих особенности демографического и социально-экономического развития территорий. Обычно региональные программы занятости населения делятся на три уровня:

- ♦ республиканская проблема занятости населения, которая содержит набор мероприятий, реализуемых только на уровне республики;

- ♦ областная (краевая) программа определяет мероприятия по занятости населения в рамках данного уровня. Например, выделение городов приоритетного развития;

- ♦ районная (городская) программа занятости. Она представляет собой набор конкретных мероприятий, направленных на решение проблем отдельных участников рынка труда.

Региональное регулирование занятости позволяет учитывать многие особенности развития регионов и на их основе разрабатывать конкретные целенаправленные мероприятия по созданию условий занятости в зависимости от форм собственности, размеров предприятий и т.д. Важным способом смягчения ситуации на региональных рынках труда может стать использование нестандартных форм организации занятости (НФЗ). Оно открывает возможность воздействия на занятость путем ограничения предложения рабочей силы на открытом рынке труда, позволяет ограничивать масштабное высвобождение занятых и предупреждать всплеск безработицы. Внедрение НФЗ является<sup>Me</sup>рой, отвечающей как интересам индивидов и работодателей,<sup>Ta</sup>к и общества в целом.

С позиции продавцов рабочей силы, особенно представляющих женщин и молодежь, НФЗ явились удобной формой со-<sup>Чe</sup>тания необходимости работать за плату по найму с другими видами общественно полезной деятельности, например, уче-и, воспитанием детей и семейными обязанностями, а также

единственно приемлемым способом постепенного включения или выхода из трудовой деятельности (молодежь, инвалиды, пожилые и др.).

Интересам предпринимателей эти формы занятости соответствуют по целому ряду параметров. Во-первых, в отдельные периоды использование НФЗ продиктовано объективными требованиями производства (сокращением его объемов в связи с циклическим кризисом, необходимостью капитального ремонта; или замены оборудования и его наиболее квалифицированного; и опытного кадрового костяка, сокращение издержек, связанных с увольнением рабочей силы, а позднее — наймом новой). Во-вторых, привлечение дополнительной рабочей силы на принципах нестандартных режимов занятости в большинстве случаев выгодно в финансовом положении, так как не ведет к пропорциональному росту издержек на рабочую силу. В-третьих, интенсивность, производительность, а значит, и эффективность некоторых видов труда при НФЗ оказываются даже более высокими, чем при традиционных режимах его организации. Это относится прежде всего к занятым трудом творческим, выполняющим нешаблонные, не повторяющиеся, различные по набору операций задания, которые зачастую не совпадают с традиционно установленной продолжительностью рабочего времени, да, по существу, и не могут быть точно уложены в определенный временной график.

На макроэкономическом уровне использование НФЗ открывает возможность снизить остроту проблем занятости за счет обеспечения на рынке труда уязвимым категориям населения способа получения дохода и поддержания уровня своей квалификации и работоспособности. НФЗ может стать одним из методов смягчения безработицы в массовых и застойных ее формах, а также способом мобилизации в случае необходимости имеющихся резервов труда, преодоления мобильности, свойственной определенным сегментам рабочей силы (инвалиды, пожилые, молодежь, женщины и т.п.).

К настоящему времени в странах с развитой рыночной экономикой в нестандартных режимах трудится от 25 до 30% всех занятых и сложилась разветвленная и многообразная система организационных форм такой занятости. К числу разновидностей НФЗ могут быть отнесены:

- ♦ частичная занятость, основанная на использовании рабочей силы в течение времени ненормальной или нестандартной продолжительности, включая временную занятость (сезонная, подневная, работа по контракту, временные общественные работы и т.п.);
- ♦ занятость в течение неполного рабочего дня или неполной рабочей недели;
- ♦ чередование на рабочем месте (распределение рабочего места в течение рабочей смены нормальной продолжительности между двумя или более работниками);
- ♦ основанные на нетрадиционных способах организации трудовой деятельности или рабочего времени: домашний труд; совместительство (или труд на принципах двойственной занятости); гибкие графики труда (ГГТ) или, как их иначе называют, гибкие графики рабочего времени.
- ♦ самозанятость предполагает самостоятельный поиск трудовых занятий и создание рабочих мест отдельными гражданами за счет их собственных средств в целях получения постоянного или временного дохода и удовлетворения личных потребностей в самореализации. Самозанятость является одним из важнейших направлений предупреждения и смягчения безработицы. Формами самозанятости являются индивидуальная трудовая деятельность и предпринимательство в сфере малого бизнеса.

### 3.7. Миграция населения

Важнейшим фактором, отражающим состояние занятости всех социально-демографических групп населения, является степень его мобильности, которая отражает готовность и возможность населения изменять социальный статус, профессиональную принадлежность и место проживания. Мобильность обусловлена потребностями экономики в труде определенного содержания и места приложения, а также способностью и готовностью личности к изменениям в существенных характеристиках труда.

Мобильность рабочей силы подразделяется на социально- профессиональную и территориальную. *Социально- профессиональная мобильность* — это процесс изменения содержания

трудовой деятельности, вызванной различными причинами. Она непосредственно связана с текучестью рабочей силы. *Территориальная мобильность* — это миграция, под которой понимается именно пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования рабочей силы. Мобильность рабочей силы характеризуется определенными факторами, которые можно разделить на четыре группы:

1) предусматривающие настоятельность изменений в мобильности рабочей силы;

2) отражающие желательность мобильности в силу целого ряда социально-экономических обстоятельств;

3) оценивающие легкость мобильности через систему характеристик, которые могут способствовать либо препятствовать ей;

4) отражающие информированность человека о возможных вариантах мобильности, что крайне важно в условиях переходного периода к рыночной экономике.

Миграция рабочей силы — это пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования населения.

В последние годы роль миграции в формировании численности и состава населения России значительно возросла. С точки зрения перемещения населения между административно-территориальными образованиями различают два типа миграции: внешнюю и внутреннюю.

*Внешняя миграция* происходит при пересечении государственной границы. В ней выделяют два потока: эмиграцию и иммиграцию. Эмиграция — это отток населения за пределы данного государства. В России в 1993 г. был введен закон о свободном въезде-выезде. Начиная с 1990 г. ежегодная эмиграция из России составляет (по данным МВД России) 100 тыс. чел. Направление эмиграции весьма стабильно: две трети или несколько больше эмигрантов выезжают в Германию, далее — в Израиль и США. Основу эмиграции составляет этническая эмиграция: 50% — немцы, примерно 30% — русские, 12% — еврей-Иммиграция — это приток на территорию данного государства-Если к эмиграции населения Россия уже успела привыкнуть,:

то свободная иммиграция из-за пределов бывшего СССР — новое для нее явление. Учет иммигрантов пока не налажен. Законодательство, регламентирующее обязательства России по отношению к иммигрантам разной категории, пока только разрабатывается. Осваиваются способы регулирования трудовой иммиграции, общепринятые в развитых странах. Теперь предприятия России могут привлекать иностранную рабочую силу по лицензиям. Для этого больше не требуется разрешения правительства, как прежде. Важна не только количественная, но и качественная сторона миграционного источника пополнения трудового потенциала. В современных условиях благодаря миграции, в том числе и вынужденной, население России пополняется высококачественной, квалификационной рабочей силой. Две трети общего количества внешних мигрантов находится в трудоспособном возрасте: 17,8% прибывших из ближнего зарубежья имеют высшее и 28,6% — среднее специальное и незаконченное высшее образование, что почти в полтора раза превосходит соответствующие показатели по занятым в экономике страны.

*Внутренняя миграция* — это миграция внутри страны. В зависимости от действия различных факторов и условий миграция населения может быть различных видов. Отметим лишь некоторые из них.

1. Если миграция рабочей силы происходит в пределах какого-либо определенного региона и между регионами различного ранга, то делится на внутрирайонную и межрайонную, внутриобластную и межобластную и т.д.

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

Факторы мобильности рабочей силы

Факторы мобильности	Социально-профессиональная	Территориальная
<b>I. Настоятельность перемещения</b>		
1. Текущее положение	Зарплата, условия труда, содержание труда, рабочее время	Уровень жизни, социальная инфраструктура, жилье
2. Возможности улучшения	Вероятность продвижения	Вероятность улучшения жилищных условий
3. Сделанные вложения	Вложения в настоящую работу	Вложения в дом, кварти-РV
<b>II. Желательность нового места работы (жительства)</b>		
1. Положение на новом месте	Зарплата, условия труда, содержание труда, рабочее время	Уровень жизни, социальная инфраструктура, жилье
2. Возможность продвижения на новом месте	Вероятность продвижения на новом месте	Вероятность улучшения жилищных условий
3. Сохранение вложений	Возможность использования сделанных вложений на новом месте	Возможность обмена жилья
<b>III. Легкость мобильности</b>		
1. Объективные характеристики	Квалификация работника, его опыт, возраст и т.д.	Квалификация работника, его опыт, возраст и т.д.
2. Субъективные характеристики	Легкость приспособления к новому рабочему месту	Легкость привыкания к новому месту жительства
3. Степень изменения	Разница в функциях	Разница в образе жизни
4. Затраты на перемещение	Расходы на освоение новой деятельности	Расходы на переезд
<b>IV. Информированность</b>		
Наличие информации о вакантных рабочих местах	Информация о вакантных рабочих местах	Информация о местах возможного поселения
2. Стоимость информации	Стоимость получения информации о вакансиях	Затраты на получение информации в различных регионах

3. Миграция населения по причинам, ее обусловившим, подразделяется на добровольную и вынужденную, последняя происходит по не зависящим от мигрантов причинам. Например, военные действия, экологические катастрофы, политические и этнические конфликты.

4. По характеру современной подвижности рабочей силы миграция подразделяется на сезонную и маятниковую. Сезонная связана с расширением фронта работ, например в сельском хозяйстве, а маятниковая — включает регулярные передвижения рабочей силы из одного населенного пункта в другой на работу и обратно.

98

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

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

7. Миграция населения, обусловленная трудовой деятельностью, называется трудовой миграцией.

Вышеприведенная структура миграции населения не является исчерпывающей и может быть расширена за счет использования иных критериев оценки и факторов, ее обуславливающих. Изучение миграции населения по выделенным миграционным потокам (это совокупное число мигрантов, имеющих общие районы прибытия и выбытия в течение данного отрезка времени) позволяет

системно, всесторонне и во взаимосвязи рассмотреть данное явление в экономике отдельного региона и страны в целом.

Для анализа миграции рабочей силы применяются прямые и косвенные методы, включая различные показатели и коэффициенты, которые рассчитываются на 1000 человек населения, т.е. в промилле (‰). Основными из них являются: число прибывших ( $Я_m$ ), числ. выехавших ( $B$ ), сальдо миграции — разность между числом прибывших и выехавших ( $Я - B$ ). Абсолютные показатели миграции имеют ограниченные аналитические возможности, так как не показывают изменения процесса миграции. Поэтому исчисляются относительные величины — показатели интенсивности миграции. Они позволяют оценить интенсивность миграционных процессов для отдельных территорий и являются показателями, пригодными для временных пространственных сопоставлений.

*Коэффициент прибытия ( $K_n$ )* — это отношение числа прибывших за год ( $Я_m$ ) к среднегодовой численности населения

$$K = \frac{Я_m}{S} \cdot 1000$$

*Коэффициент выезда ( $K_b$ )* — это отношение числа выехавших ( $B$ ) за год к среднегодовой численности населения  $S$ :

$$K_b = \frac{B}{S} \cdot 1000$$

Сальдо миграции, или *коэффициент миграционного прироста населения* [ $K_m$ ], может быть положительным (+) или отрицательным (-). Положительный знак означает приток населения на данную территорию, отрицательный — отток:

$$K_{mp} = K_n - K_e$$

Однако в этих показателях не учитываются различия в составе населения мест прибытия и выбытия, особенности структуры самих мигрантов. Для этого рассчитываются по возрасту: ные коэффициенты интенсивности прибытия, выбытия, сальдо миграции.

Весьма важным является выяснение причины миграции, т.е. какие условия, факторы способствуют усилению или снижению данного процесса. Обычно выделяют несколько групп, а именно: природно-климатические, демографические, этнические, социально-экономические и др.

*Природно-климатические* включают, как правило, экологические условия и экологические катастрофы. Оказывает влияние на привлекательность для отдельных групп мигрантов районов проживания с благоприятными климатическими условиями и т.д.

Наиболее важное значение имеют *социально-экономические* причины миграции населения, которые характеризуют: размещение производства на территории того или иного региона; уровень экономического развития; размеры инвестиций; уровень развития инфраструктуры; возможность трудоустройства; возможность получения образования и жилья и т.д.

Будучи сложным процессом, миграция населения оказывает противоречивое влияние на социально-экономическое развитие страны. Это относится прежде всего к положению мигрантов, уровень безработицы среди которых выше, чем у коренных жителей того или иного региона. Приток мигрантов сопровождается увеличением нагрузки на социальную инфраструктуру, *и* особенно городов, что приводит к значительному повышению цен на жилье. По некоторым оценкам, переход мигрантов в состав постоянного населения длится не менее 10 лет. В этой связи необходимо выделить меры, которые государство разрабатывает для снижения отрицательного воздействия миграционных процессов и их регулирования. В их основе находится политика Российской Федерации.

Различают прямые и косвен-

100 ' \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ I

ные методы. Прямые — субсидирование на перемещение мигрантов, обеспечение их необходимой информацией. Косвенные — развитие инфраструктуры, строительство промышленных предприятий и т.д.

К основным принципам миграционной политики относятся: дифференцированный подход к различным категориям мигрантов, падение квотирования и ужесточения контроля за иммиграцией иностранных граждан в Россию, ужесточение требований к привлекаемым иностранным работникам в регионах с высоким уровнем безработицы. Поясним отдельные принципы.

Для граждан, особо нуждающихся в социальной защите, трудовое законодательство предусматривает дополнительные специальные гарантии обеспечения занятости, трудоустройства, реализации ими права на труд, производится квотирование рабочих мест, при помощи которого определяется минимальная численность работников, подлежащих устройству в данной организации. Так, для приема на работу, трудоустройства инвалидов устанавливаются квоты (бронь) для государственных и муниципальных предприятий органами местного самоуправления со службой занятости, а для других предприятий — по специальным договорам, заключаемым с ними органом местного самоуправления. Механизм введения квоты и ее размер определяются Правительством РФ. Для инвалидов размер квоты устанавливается с учетом ранее принятых на работу инвалидов, не менее 5% от среднесписочной численности работников.

Работодателям, создающим рабочие места за счет собственных средств, предоставляются льготы по налогообложению, по тарифам на оплату коммунальных, транспортных и других услуг и по платежам в пределах доли на прибыль. Финансовая помощь может оказываться и в виде прямого финансирования. Для частичного возмещения затрат, а также в виде возвратного кредита с льготной ставкой при условии трудоустройства безработных и особо нуждающихся граждан на срок не менее 6 месяцев.

Среди основных мер миграционной политики и механизмов По ее реализации следует отметить:

♦ прием и размещение экономически активной части мигрантов, оказание им помощи в адаптации к новым условиям Проживания и работы;

♦ оказание государственной поддержки в обустройстве социально слабозащищенных вынужденных переселенцев;

♦ помощь в жилищном устройстве вынужденных переселенцев с учетом специфики различных категорий мигрантов;

♦ дифференцированную поддержку территорий, предпочтительных для расселения, стимулирование притока мигрантов с этих территорий с учетом интересов государства и населения;

♦ регулирование притока граждан из государств дальнего; и ближнего зарубежья, применение системы санкций за нарушение иммиграционного законодательства;

♦ государственную поддержку таких категорий мигрантов, как депонированные в период репрессий, военные пенсионеры, казаки, этнические мигранты, жители Крайнего Севера, нуждающиеся в переезде, лица, пострадавшие в экологических и техногенных катастрофах.

Регулирование миграционных процессов реализуется посредством комплекса административно-правовых, организационно-экономических, информационных и иных методов.

Необходимость государственного регулирования территориального перераспределения населения не только не снизилась, но, напротив, повысилась. Первоочередными целями государственной миграционной политики являются регулирование миграционных потоков, преодоление негативных последствий стихийно развивающихся процессов миграции, создание условий для реализации прав мигрантов, обеспечение гуманного отношения к ним.

Федеральная миграционная служба (ФМС) России была создана в июне 1992 г. Ее основные задачи:

♦ прогнозирование миграционных процессов;

♦ защита прав мигрантов;

♦ организация внешней трудовой миграции и миграционного контроля;

♦ предоставление информации мигрантам (через органы государственной власти и местного самоуправления) о населенных пунктах, рекомендуемых для постоянного проживания, возможностях трудоустройства в них;

♦ доработка и корректировка долгосрочной федеральной миграционной программы от 9 августа 1994 г., направленной на 102

решение проблем беженцев, вынужденных переселенцев, мигрантов из третьих стран;

♦ заключение с бывшими союзными республиками ежегодных соглашений о квотах на въезд в Российскую Федерацию, о правах национальных меньшинств, имущественных правах мигрантов.

В своей деятельности ФМС руководствуется нормативно-правовой базой, обеспечивающей регулирование трудовой миграции и эмиграции: соответствующими статьями Конституции РФ, законами РФ «О беженцах» и «О вынужденных переселенцах», принятых в 1993 г., а также положениями двусторонних и многосторонних межгосударственных соглашений и специальных миграционных программ. В этой сфере действуют также нормативные акты, входящие в общую систему административного, таможенного, налогового, инвестиционного, банковского и других законодательств.

Обеспечение занятости мигрантов в России осуществляется территориальными органами ФГСЗ совместно с территориальными органами ФМС и другими заинтересованными федеральными органами исполнительной власти.

Для обеспечения занятости вынужденных мигрантов необходимы следующие меры:

♦ содействие в трудоустройстве и переподготовке в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации»;

♦ создание новых рабочих мест и организация самозанятости мигрантов в предпринимательской сфере, малом бизнесе, фермерстве, строительстве и бытовом обслуживании;

♦ выделение субсидий для создания новых рабочих мест и организации производств.

Высокий трудовой потенциал беженцев и вынужденных переселенцев и сложность его практической реализации в нынешней экономической ситуации на фоне ответственности России за обеспечение занятости этой категории мигрантов,

обусловленной международными обязательствами и национальным законодательством, предполагает необходимость разработки и Целевого финансирования программы содействия занятости выданных мигрантов.

## П

### 3.8. Регулирование рынка труда и служба занятости

103

Для регулирования рынка труда необходима достоверная информация о его основных параметрах. Количественные и качественные параметры рассматриваемого рынка зависят от многих факторов. Для того чтобы постоянно, своевременно и точно отражать ситуацию на рынке труда, нужен постоянный многоуровневый мониторинг (система контроля), осуществляемый совместными усилиями статистиков, экономистов, социологов, специалистов службы занятости и других организаций. Мониторинг рынка труда — система сбора и анализа всесторонней, максимально полной информации о численности населения страны, области (района, города), его динамике и структуре, занятости и незанятости трудоспособного населения.

К формам регулирования рынка труда относятся:

- 1) правовые;
- 2) экономические;
- 3) организационные;
- 4) социально-демографические.

*Право* является главным средством регулирования рынка труда. Именно с помощью законов, постановлений государственной власти правительство выбирает принципы, цели и приоритеты своей политики занятости; создает общую, благоприятную для развития тех или иных отношений, среду; обеспечивает в этой области определенный уровень социальных гарантий, определяет оптимальное соотношение между степенью государственного воздействия и поощренными, частными инициативами, разграничивает функции общегосударственной и региональной политики занятости.

*Экономические методы* — это вторая по значению группа средств, при помощи которых регулируется рынок труда. Они выводят политику занятости непосредственно на управление народным хозяйством и его денежными средствами, без которых экономика мертва; в свою очередь, все, что происходит в этих сферах, так или иначе рано или поздно отражается в системе занятости.

Экономические методы регулирования рынка труда основываются на том, что государство должно использовать;

104 как экономические, так и дозированные административные средства.

Возможные пути реализации экономических методов:

- ♦ увеличение прямых государственных заказов и инвестиций;
- ♦ обеспечение государственного субсидирования занятости работников предприятий, от которых в наибольшей степени зависят темпы развития экономики в целом, которые имеют экономические и технологические перспективы, высокий научно-технический потенциал и большую социальную значимость;
- ♦ выделение в бюджете регионов средств для создания новых и сохранения существующих рабочих мест в ведущих отраслях народного хозяйства;
- ♦ разработка социальных программ развития и выделение региональных субсидий для регионов с критической ситуацией на рынке труда;
- ♦ установление льгот и субсидий частным предприятиям и организациям, увеличивающим количество рабочих мест, в том числе для слабо защищенных групп населения;
- ♦ предоставление льготных кредитов на 1—2 года для стимулирования найма высвобожденных работников в «монопромышленных» районах, являющихся потенциальными очагами застойной безработицы;
- ♦ умеренные темпы приватизации, осуществление тесной связи ее с инвестиционными, конверсионными, структурными и другими программами;
- ♦ смягчение налогового бремени, разработка новой системы налогообложения, стимулирующей товаропроизводителей создавать новые рабочие места и расширять выпуск продукции «Услуг, пользующихся спросом у населения»;
- ♦ введение налоговых льгот и инвестиции для предприятий всех форм собственности, расширяющих производство без сокращения численности занятых;



♦ разработка комплексной программы стимулирования развития и предпринимательства, особенно малого и среднего бизнеса, способного создать практически неограниченное количество рабочих мест, а также мер по повышению заинтересованности в российских рынках иностранных инвесторов;

L\_ 105

♦ организация самозанятости населения, широкое внедрение гибкого рынка труда и характерных для него нестандартных видов занятости (временной, частичной, или неполной), что во многих случаях и экономически выгодно, и социально целесообразно;

♦ восстановление зависимости цены рабочей силы, производительности и качества труда от необходимости полноценного ее воспроизводства.

*Социально-демографические регуляторы* рынка труда менее изучены по сравнению с правовыми и экономическими. Хорошо известно, что безработица приводит не только к экономическим, но и значительным социальным издержкам: это и затраты на оказание помощи безработным, и их профессиональная декавалификация, психологические стрессы, депрессии, жесткая социальная дифференциация населения. Отсюда ясен вывод о недопущении полного, ничем не смягченного господства рыночных отношений в социальной сфере, о необходимости создания их государственного регулирования.

Целевая направленность действий данных регуляторов — стабилизация социально-экономического положения трудящихся и облегчение их приспособления к условиям рыночной экономики. Речь идет, в первую очередь, о государственной системе социальных гарантий, которая, базируясь на соответствующем законодательстве, с одной стороны, гарантирует каждому гражданину реализацию его права на труд, а с другой стороны — организует помощь гражданам, потерявшим работу.

Наряду с социальными гарантиями важным рычагом рынка труда является система профессиональной ориентации, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Для этого необходимо предусмотреть реальную и перспективную потребность экономики в рабочих местах, определенных профессиях (специальностях) и определенной квалификации работников: с учетом требований работодателей.

Социальным регулятором рынка труда является и уже упомянутый выше социально-демографический метод, который затрагивает проблемы

*Типы государственного воздействия на занятость:*

♦ пассивный — социальная помощь незанятому населению;

♦ активный — стимулирование предложения труда, стимулирование спроса на труд, меры по согласованию спроса и предложения (информация, консультативные услуги, профкон-сультации, разработка программ занятости для низкоконкурентных групп населения и т.д.), меры помощи регионам и т.д. В рамках государственной политики занятости следует отметить роль фондов занятости в регулировании рынка труда. Расходы фонда занятости условно можно сгруппировать по четырем направлениям:

1. Средства, расходуемые на пособие по безработице, материальная помощь безработным, выплата досрочных пенсий. Это принято называть пассивной политикой.

2. Средства, идущие на переподготовку и общественные работы. Данная форма активной политики вытекает из действующего законодательства, т.е. является обязательной для государственной службы занятости.

3. Средства, направляемые на финансовую поддержку, приобретение ценных бумаг и прочие расходы. Объединяет названные формы то, что они не гарантированы законом. При этом расходы на статью «Финансовая поддержка» принято относить к активным формам политики на рынке труда.

4. Средства, предназначенные для развития служб занятости (их содержание, капиталовложения, реклама).

Государственный фонд занятости осуществляет следующие выплаты:

♦ пособие по безработице;

♦ компенсацию материальных затрат в связи с их добровольным переездом в другую местность по направлению службы занятости;

♦ оплату периода временной нетрудоспособности;

управления процессом воспроизводства и миграции трудовых ресурсов, улучшения их качественных характеристик. Данный метод предполагает не только прогноз и анализ демографических процессов, которые позволили бы осуществлять чрезвычайно необходимый и реальный территориально-отраслевой баланс рабочей силы и рабочих мест, но и проводить активную демографическую политику. Ее основными направлениями являются: поощрение рождаемости, улучшение условий труда и быта, оздоровление окружающей среды, создание системы полноценного и развивающего отдыха, современной системы непрерывного образования, развитие физкультуры и спорта и многое другое. Осуществление такой политики возможно, видимо, только в перспективе, поскольку у страны сегодня весьма ограничены ресурсы.

Политика регулирования рынка как составная часть экономической политики предусматривает достижение трех основных целей:

♦ стимулирование структурной перестройки и ускорение процесса перераспределения высвобождаемых работников;

♦ наиболее быстрое вовлечение безработных в трудовую жизнь;

♦ предоставление работы каждому, кто ее ищет.

Государство на рынке

Трудоустройство, подготовка и переподготовка кадров  
 Развитие социальной рыночной занятости  
 Рис. 3.10. Направления государственной политики на рынках труда  
 правовое обеспечение

*Меры государственной политики занятости дифференцируются:*

♦ по объекту воздействия (общие меры и специализированные);

♦ источникам финансирования.

*К методам воздействия на занятость можно отнести:*

♦ прямые (административные): законодательное регулирование, трудовое законодательство, коллективные договоры;

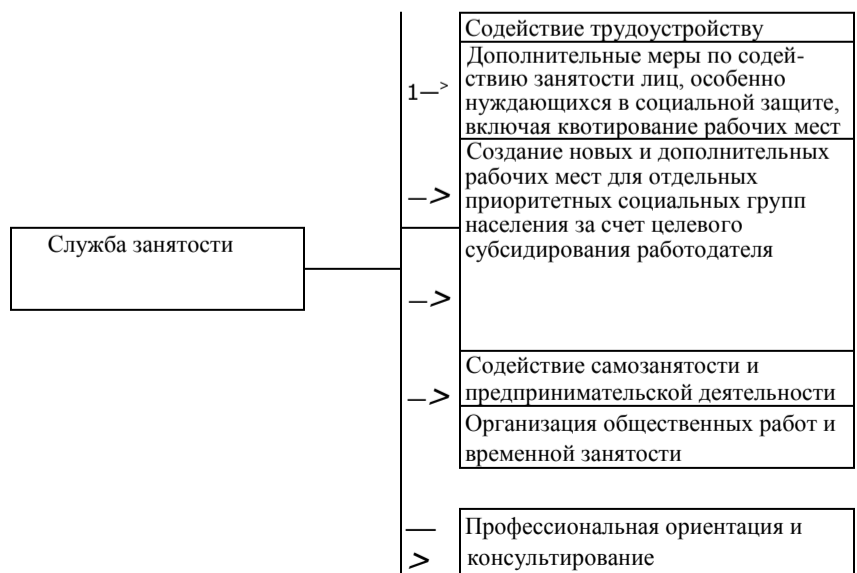
♦ косвенные (экономические): финансовая, монетарная, Фискальная политики.

♦ стипендии при направлении службы занятости на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации.

Из фонда занятости возмещаются затраты Пенсионного фонда в связи с назначением досрочных пенсий безработным. Страховой тариф для уплаты взносов в Фонд занятости насе-

108 I \_\_\_\_\_ J

ния составляет 1,5% средств, направляемых на оплату труда. От оплаты взносов освобождены общественные организации инвалидов, общественные организации инвалидов и пенсионеров, принадлежащие им предприятия, а также религиозные объединения.



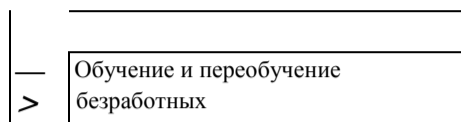


Рис. 3.11. Приоритетные направления-работы служб занятости

В настоящее время в России сложился ряд направлений в регулировании рынка труда, которые в большей мере исходят из федеральной государственной службы занятости населения. Ее основная задача состоит в повышении эффективности функционирования рынка труда за счет распространения информации о рынке труда.

Федеральная служба занятости России была создана в 1991 г. Основные принципы работы российской службы занятости населения соответствуют международной практике. В настоящее время в России функционируют более 2,5 тысяч центров занятости (они есть в каждом городе и районе). В августе 1996 г. на базе трех социальных ведомств — Министерства труда РФ, Министерства социальной защиты населения РФ и федеральной службы занятости — образовано Министерство труда и социального развития России (рис. 3.11).

Услуги, связанные с содействием занятости населения, предоставляются органами службы занятости бесплатно. Развитие рыночных отношений способствует созданию негосударственных структур Занятости частного характера. Это различного рода коммерческие агентства по подбору персонала, учреждения при учебных заведениях, при религиозных органах и т.д. Находят применение биржи труда. Практика показывает, что они в полной мере могут стать действенным регулятором рынка труда. Биржи труда аккумулируют информацию о рынке труда, его состоянии и перспективах. Как рыночная структура, биржа труда выполняет многообразные функции (рис. 3.12).

Существуют и другие формы коммерческих структур в области организации занятости населения на негосударственном уровне. На конец 1996 г. в России насчитывалось около 150 негосударственных структур занятости и подбора персонала, которые располагались в различных городах России, но большая их часть сосредоточена в Москве.

Занятость населения составляет необходимое условие для его воспроизводства. Занятость — это деятельность граждан, связанная с удовлетворением потребностей, не противоречащих законодательству, и приносящих им заработок (трудовой доход). Состояние занятости, ее важнейшие характеристики позволяют судить о национальном благополучии, об эффективности выбранного пути экономического развития.

Анализ занятости потребовал рассмотрения проблем миграции: будучи одной из форм мобильности, миграция рабочей силы выполняет важные функции в жизни общества. Она подразделяется на внешнюю и внутреннюю. Для анализа миграции рабочей силы применяются различные показатели и коэффициенты. Любая миграция имеет причины, и государство разрабатывает определенные меры по регулированию миграции.

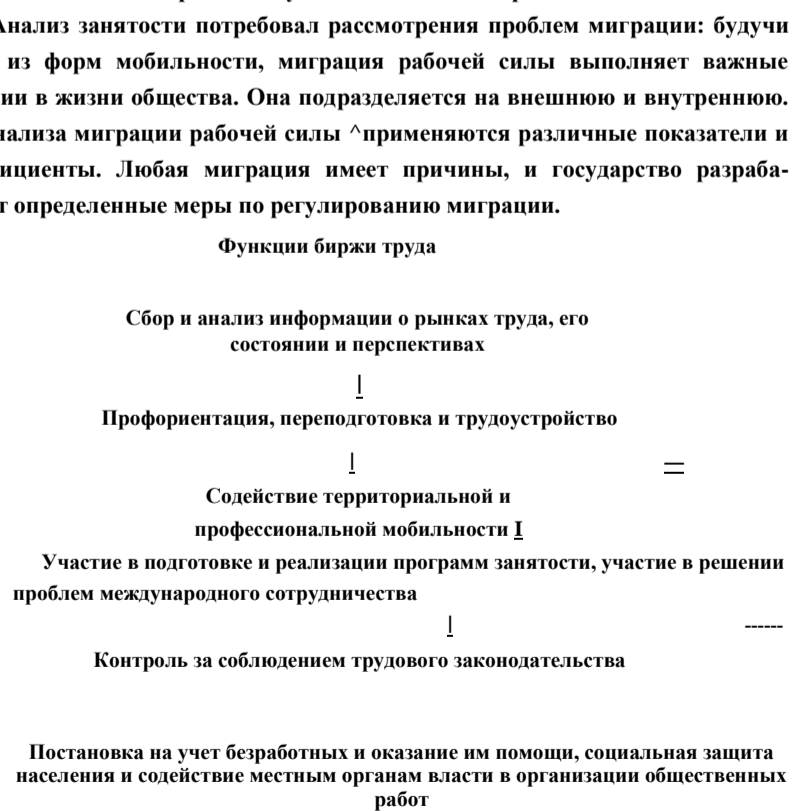


Рис. 3.12. Функции биржи труда

Рынок труда является одним из элементов рыночной экономики. Он представляет собой систему общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наемной рабочей силой. Система отношений на рынке труда складывается из трех основных компонентов: отношения между наемными работниками и работодателями; отношения между субъектами рынка труда и их представителями; отношения между субъектами рынка труда и государством. Основная функция рынка труда состоит в обеспечении через сферу обращения перераспределения рабочей силы в народном хозяйстве.

## Глава 4 Заработная плата работников в рыночных условиях

### 4.1. Сущность заработной платы и ее формирование

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

Рассматривая сущность понятия «заработная плата», следует иметь в виду, что оно используется применительно к лицам, работающим по найму и получающим за свой труд вознаграждение в заранее оговоренном размере.

В условиях рыночной экономики на величину заработной платы влияет целый ряд рыночных и вне рыночных факторов, в результате чего складывается определенный уровень оплаты труда. Прежде чем рассмотреть эти факторы и характер их воздействия на заработную плату, необходимо четко определить, какие элементы можно выделить в зарплате работника и какие из них в большей или меньшей степени подвержены влиянию рыночной конъюнктуры.

С переходом к рынку возникают и новые отношения по поводу оплаты труда, формируется рынок труда, являющийся ресурсным рынком. Его субъектами выступают: *работодатель* (индивидуальный предприниматель; объединение предпринимателей), предъявляющий *спрос* на известное количество ресурса труда, имеющие определенные качественные характеристики, и *наемные работники* — собственники ресурса труда, количество и профессионально-квалификационные характеристики которых формируют *предложение* на рынке труда.

Объектом сделки на рынке труда выступает право на использование единицы ресурса труда определенного качества в течение некоторого промежутка времени в конкретных условиях.

*Рыночная цена единицы труда* — это ставка заработной платы, обусловленная в договоре и определяющая уровень оплаты труда, имеющего конкретные профессионально-квалификационные характеристики в единицу времени. По Марксу, ставка заработной платы работника определяется стоимостью его рабочей силы, т.е. стоимостью набора жизненных средств, потребительских товаров и услуг, необходимых для нормального воспроизводства рабочей силы данного качества. Однако на сегодняшний день в странах с развитой рыночной экономикой ставка заработной платы, как правило, превышает *воспроизводственный минимум* и формируется в основном в зависимости от сложившегося уровня потребления данной социальной группы достигнутого уровня оплаты труда данного качества в отрасли в стране. Кроме того, в рамках ставки заработной платы можно иногда выделить «уровневую разницу» — выплаты, компенсирующие работнику различия в степени привлекательности рабочего места.

Итак, *основной элемент* заработной платы — ставка заработной платы. Однако он не учитывает индивидуальных различий в способностях работников, их физической силе и выносливости, скорости реакции, усердия и т.п., неизбежно влияющих на результат труда. Поэтому в структуре заработной платы следует выделить еще один элемент — *переменную* часть, отражающую различия в индивидуальных результатах трудовой Деятельности (премии, надбавки, дополнительный приработок и т.п.). Кроме того, существуют различные виды доходов, которые

Работник может получать в силу того, что работает в данной организации (материальная помощь, оплата питания, оплата путевок и лечения, ценные подарки, дополнительное медицинское и пенсионное страхование и т.п.). В совокупности заработную плату и эти виды доходов можно рассматривать как трудов<sup>ой</sup> доход работника данной организации.

Для наемного работника заработная плата является источником его дохода. Каким же образом он может превысить свой Доход от собственности на принадлежащий ему ресурс труда?

h ..... ----- \_\_\_\_\_ ИЗ

Один из вариантов — *увеличить количество продаваемого ресурса*. Однако такая возможность ограничена. Что значит — *увеличить количество реализуемого ресурса труда применительно к отдельному человеку?* По существу, это означает *увеличить количество отработываемого времени, работу на условиях внешнего или внутреннего совместительства сверхурочно либо повысить интенсивность труда, выполняя дополнительные функции, работая по смежным профессиям, расширяя зоны обслуживания*. И тот, и другой варианты быстро исчерпываются: первый ограничен количеством часов в сутках и временем, необходимым для отдыха, второй — естественными физиологическими пределами темпа и напряженности работы. Более того, по сравнению с прочими ресурсами труда имеет еще одну специфическую особенность: даже если он не используется вовсе (человек не работал), он сокращается в силу естественного снижения трудоспособности вследствие старения человека.

Еще один вариант увеличения дохода от реализации ресурса труда — *повысить качество предлагаемого ресурса* (повышение мастерства, квалификации, дополнительное обучение). Однако и эта возможность ограничена, поскольку требует дополнительных "затрат времени и средств (инвестиции в «человеческий капитал»)". Кроме того, ограничениями могут выступать исходный уровень образования, способности, отсутствие свободного времени и т.п.

Следовательно, главным источником увеличения дохода собственника ресурса труда является повышение цены на ресурс — ставки заработной платы. Нижняя ее граница определяется экономическими интересами наемного работника. В свою очередь, работодатель заинтересован в сокращении общих издержек производства, в том числе за счет установления наиболее низких цен на используемые ресурсы. Его экономический интерес — снижение удельных издержек на труд — будет определять (сдерживать) верхнюю границу ставки заработной платы. С учетом баланса экономических интересов субъектов рынка труда рыночная цена единицы труда данного качества сложится под влиянием соотношения спроса и предложения.

Среди рыночных факторов, влияющих на ставку заработной платы и конъюнктуру рынка труда, можно выделить следующие (рис. 4.1).

Складывающийся спрос и предложения на рынке труда

Полезность ресурса для предпринимателя (соотношение величины предельного дохода от использования фактора труда и предельных издержек на этот фактор)

Конечные результаты деятельности предприятия и личный трудовой вклад работника

Рис. 4.1. Факторы формирования заработной платы

1. Изменения спроса и предложения на рынке товаров и услуг, при производстве которых используется данный труд. Снижение спроса на рынке товаров и услуг (в результате роста цен на них, снижения доходов потребителей, изменения потребительских предпочтений, вытеснения новыми товарами) ведет к сокращению объемов выпуска, следовательно, к падению спроса на используемый ресурс труда и ухудшению условий найма. Напротив, повышение спроса на товары и услуги может привести к росту спроса на труд и повышению ставки заработной платы.

2. Полезность ресурса для предпринимателя (соотношение величины предельного дохода от использования фактора труда и предельных издержек на этот фактор). Увеличение спроса на ТРУД во многом будет зависеть от того, как долго предприниматель может использовать экстенсивные факторы роста доходности своего предприятия, т.е. как долго будет экономически

эффективным привлечение дополнительных работников при неизменных характеристиках других факторов производства, в частности, технической оснащенности. Вовлечение каждого дополнительного работника (предельного работника) может привести к некоторому увеличению количества выпускаемой продукции (предельная производительность труда — дополнительное количество продукции при вовлечении дополнительной единицы ресурса труда). Реализация этой дополнительной продукции (с учетом возможного изменения цен в результате насыщения ею рынка) приведет к получению предпринимателем дополнительного дохода (предельный доход — увеличение дохода от реализации вследствие привлечения дополнительной единицы труда). Вместе с тем использование дополнительного работника повышает переменные издержки производства (прежде всего, возникают дополнительные издержки на оплату труда и содержание этого работника). Таким образом, предельному доходу соответствует определенная величина предельных издержек на труд, которые в основном являются издержками на его оплату. До тех пор пока предельные издержки меньше предельного дохода, предприниматель получает дополнительную экономическую выгоду от применения дополнительных единиц труда.

Однако нельзя не учитывать «закона убывающей отдачи». Экономическая эффективность увеличения любого из факторов производства при неизменности всех других факторов имеет определенные пределы, за которыми начинается ее уменьшение. Вовлечение очередного дополнительного работника при неизменности прочих факторов производства начинает приносить все меньший прирост продукции в натуральном выражении и все меньший доход от ее реализации. Прежде всего, это связано со снижением фондовооруженности труда, ухудшением использования рабочего времени. Таким образом, дополнительное вовлечение работников, повышающее спрос на рынке труда, оказывается целесообразным для предпринимателя до тех пор, пока величина предельного дохода от использования фактора труда не снизится до уровня предельных издержек. Превышение предельными издержками величины предельного дохода от фактора труда означает исчерпанность эффективности его дальнейшего вовлечения при данной материально-технической базе предприятия. Одновременно можно утверждать, что ориентиром ставки заработной платы для конкретной фирмы будет величина предельного дохода, не меньшая величины предельных издержек.

ных социальных льгот и гарантий работника, уменьшением удельных издержек на труд за счет увеличения рабочего времени, повышения интенсивности труда, организационных мер.

Однако в качестве сдерживающего фактора выступают условия коллективных и индивидуальных трудовых договоров, деятельность профсоюзов, возможность потери кадрового потенциала в результате предлагаемых конкурентами более привлекательных условий оплаты. В этом случае встает вопрос о возможности *замещения живого труда более производительной техникой*, что может оказать двойное воздействие на условия найма и конъюнктуру рынка труда в зависимости от того, какой эффект будет предпочтительнее для работодателя. Возможны два варианта: первый — *эффект замещения*, т.е. сокращение кадров при неизменном или возрастающем выпуске продукции в результате внедрения новой техники. Спрос на рынке труда сокращается, высвобождающиеся работники увеличивают предложение труда, что в совокупности ухудшает условия найма и возможности повышения заработной платы. Второй вариант — *эффект роста объема выпуска* в результате применения высокопроизводительной техники, который значительно снижает средние издержки производства и повышает выгодность. В этом случае спрос на рабочую силу не будет иметь четкой тенденции к снижению. Более того, он может даже возрасти, что создаст тенденцию к повышению цены труда, в том числе за счет потребности в более квалифицированных кадрах для обслуживания сложного оборудования.

5. Изменение цен на потребительские товары и услуги. Рост цен на потребительские товары и услуги, вызывая повышение стоимости жизни, влечет за собой в первую очередь увеличение воспроизводственного минимума в структуре ставки заработной платы, а значит, уровня заработной платы в целом. При понижении цен на потребительские товары и услуги такой прямой зависимости не будет, если учесть уже упоминавшийся «эффект храповика».

На уровень оплаты труда кроме рыночных воздействуют *неценовые факторы*, к которым относятся меры государственного регулирования, связанные с установлением минимума заработной платы, уровня гарантированных законодательством компенсационных доплат, а также меры по регулированию заработной платы.

3. Эластичность спроса на труд по цене. Повышение цены ресурса (например, рост ставки заработной платы под давлением профсоюзов), увеличение издержек предпринимателя ведут к снижению спроса на труд, а следовательно, к ухудшению условий найма. В то же время эластичность спроса на труд по цене (его реакция на колебания цены труда) не всегда одинакова и зависит:

- ♦ от характера динамики предельного дохода. Если предельный доход снижается медленно (трудоемкие отрасли с высоким удельным весом ручного труда), то рост цен на ресурс труда вызывает медленное снижение спроса на рынке труда, т.е. эластичность спроса по цене слабая. Напротив, когда возможности получения отдачи от дополнительного привлечения работников исчерпываются быстро, повышение ставки заработной платы вызывает резкое падение спроса на труд, т.е. в этом случае спрос на рынке данного ресурса труда высоко эластичен;

- ♦ доли затрат на ресурс труда в издержках фирмы. Чем выше доля затрат на труд в общих издержках производства товара, тем выше зависимость спроса на труд от цены труда, так как изменение издержек на оплату будет во многом определять динамику общих издержек;

- ♦ эластичности спроса на товары, при производстве которых используется данный труд. Например, спрос на такие продукты питания, как хлеб, соль, мало зависит от цены на них, потому и спрос на труд, используемый при их производстве, в меньшей степени будет зависеть от цены.

4. Взаимозаменяемость ресурсов. Рассматривая воздействие данного фактора, следует отметить, что возможности работодателя снизить издержки на труд при неизменной технической базе существенно ограничены. Дело в том, что в цене труда присутствует так называемый «эффект храповика». Иными словами, ставка заработной платы, будучи вполне гибкой в сторону увеличения, практически не двигается в сторону уменьшения при изменении конъюнктуры на рынке труда. Основные возможности работодателя в снижении издержек на труд связаны с сокращением переменной части заработка, дополнитель-

ности и защите внутреннего рынка труда. Кроме того, на размер и условия оплаты труда воздействует механизм договорного регулирования на всех уровнях заключения трудовых отношений.

Фактором относительной стабильности и малой гибкости ставки заработной платы является долговременность взаимных трудовых обязательств фирмы и работника. Для фирмы затраты на найм (набор, отбор, подготовку, адаптацию) работника достаточно высоки. Что касается работника, то за время своей деятельности в данной фирме он адаптируется именно к конкретным условиям работы, в связи с чем смена его на другого работника, даже обладающего теми же профессионально-квалификационными характеристиками, будет далеко не равноценной. Для самого работника заключение договора на длительный срок также является ценным, поскольку дает некоторые гарантии занятости и условий найма. Именно в силу этого договор (контракт) исключается на определенное время и фиксирует такие условия, как продолжительность рабочего времени, уровень оплаты и условия ее увеличения, порядок индексации и т.п. Таким образом, у работодателя резко снижается возможность изменять уровень и условия оплаты труда. Более того, они понимают, что падение зарплаток ведет к снижению трудовой мотивации и, как правило, отрицательно сказывается на трудовой отдаче.

Уровень оплаты, минимальные ставки заработной платы, прочие условия найма регулируются системой коллективных договоров и соглашений. Соглашения могут заключаться на уровне: федеральном — генеральное тарифное соглашение, отраслевые и профессиональные соглашения; субъектов Федерации — региональные, отраслевые, территориальные; отдельного предприятия, организации, фирмы — двусторонние коллективные договоры. Эти соглашения, помимо коллективных договоров, являются преимущественно трехсторонними и заключаются между представителями объединений работодателей и объединением профессиональных союзов соответствующих уровней — представителями государства (для генерального соглашения — Правительство РФ; отраслевых федеральных — Министерство труда; профессиональных — соответствующие органы по труду; региональных — органы исполнительной власти; территориальных — органы местного самоуправления). Сторонами коллективного договора выступают работники и работодатели. Генеральное и региональное соглашения устанавливают общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном и региональном уровнях.

Отраслевые, профессиональные, территориальные соглашения устанавливают нормы оплаты труда и другие условия ТРУДа, социальные гарантии и льготы для работников отраслей, определенных профессий, регионов. Соглашения более высокого уровня должны служить исходной базой для заключения соглашений на более низких уровнях.

Различают два основных метода регулирования заработной платы: централизованный и локальный. Централизованный метод предполагает законодательное установление норм оплаты труда, исполнение которых обязательно либо для всех предприятий и организаций России, либо только для отдельных отраслей и профессиональных групп. Централизованное регулирование заработной платы осуществляется путем использования следующих механизмов:

1. Применение норм Трудового кодекса РФ, регламентирующих условия и порядок оплаты труда.

2. Использование тарифной системы. Она является средством государственного регулирования заработной платы работников бюджетной сферы. Для работников других отраслей она носит рекомендательный характер.

3. Установление минимального размера оплаты труда. Минимальная заработная плата является государственной гарантией и устанавливается федеральным законом. Этот государственный норматив обязателен для всех организаций и предприятий независимо от формы собственности, отрасли, территории.

Рекомендация МОТ гласит, что «основной целью установления минимальной заработной платы должно быть предоставление лицам, работающим по найму, необходимой социальной защиты в отношении минимально допустимых уровней заработной платы». Установление минимальной заработной платы может осуществляться различными путями. Например, в России — принятием законодательным органом специального закона о минимальной заработной плате; в Австралии — решением промышленного суда. Минимальная заработная плата может устанавливаться в различных формах: месячная или часовая минимальная ставка.

Таким образом, в механизме регулирования заработной платы исходной базой выступает ее минимальный размер, который должен обеспечить нормальные условия для воспроизводства работников, занятых простым, малоквалифицированным трудом. Среди критериев, на которые ориентируются в своей политике государство, работодатели и профсоюзы по установлению обоснованной минимальной заработной платы, основным является потребность трудящихся и членов их семей. Чтобы минимальная заработная плата не только поддерживала физическую активность, но и воспроизводила способность к труду и развитие рабочей силы, она должна соответствовать потребительской корзине, включающей в себя необходимый набор продуктов, товаров и услуг. Минимальная заработная плата должна обеспечивать воспроизводство не только индивидуального работника, но и несовершеннолетних членов его семьи. Количественная неопределенность этой меры зависит от производимой в стране социальной политики и устанавливаемых размеров семейных и других социальных выплат.

Одним из факторов, который должен учитываться при обосновании минимальной заработной платы, является ее соотношение со средним уровнем оплаты труда.

## **4.2. Основа организации и регулирования оплаты труда в России**

В условиях рынка, а тем более в переходный период меняются направления и характер государственного регулирования распределительных отношений, появляются новые формы управления, исключая жесткие схемы администрирования, предъявляются новые требования к процессам регулирования на уровне предприятий. Государственное вмешательство необходимо для установления, толкования и обеспечения соблюдения условий и принципов распределения доходов. Регулирующее воздействие государства должно быть направлено на создание условий для зарабатывания средств и социальных гарантий с целью повышения эффективности использования

рабочей силы, реализации и согласования интересов субъектов распределительных отношений, функционирующих на основе различных форм собственности и хозяйствования.

На основе принципов организации и функций заработной платы в условиях построения рыночных отношений создается организационная система оплаты труда непосредственно в низовых звеньях — на предприятии. Перестройка организации заработной платы в соответствии с требованиями рынка предусматривает решение следующих задач:

♦ повышение заинтересованности каждого работника в выявлении и использовании резервов эффективности своего труда при исключении возможностей получения незаработанных денежных средств;

♦ устранение случаев уравнительности в оплате труда, достижение прямой зависимости заработной платы от результатов труда — как индивидуальных, так и коллективных;

♦ оптимизация соотношений в оплате труда работников различных категорий и профессионально-квалификационных групп с учетом сложности выполняемых работ, условий труда, учитывающих дефицитность профессий, а также влияние различных групп, работающих на достижение конечных результатов, и конкурентоспособность производства.

Поскольку в низовых звеньях управления существует специфика в организации оплаты труда, то ее организационные предпосылки должны быть такими, как показано на рис. 4.2.

При организации заработной платы на предприятии затрагиваются интересы работодателей и работников. Несомненно, при переходе к рыночным отношениям стороны должны иметь равные права в решении вопросов оплаты труда. Коллективные договоры между администрацией предприятия (или представителем собственника) и профсоюзом, представляющим интересы работников, становятся юридической, действующей и единственно действенной формой регулирования трудовых отношений. В том числе и в вопросах оплаты труда.

Основой государственного регулирования распределительных отношений должны стать: законодательство и соглашения по труду, налоговая система, установление зависимости между динамикой индивидуальных доходов и инфляцией. Без участия государства невозможно гарантировать человеку доход, обес-

122

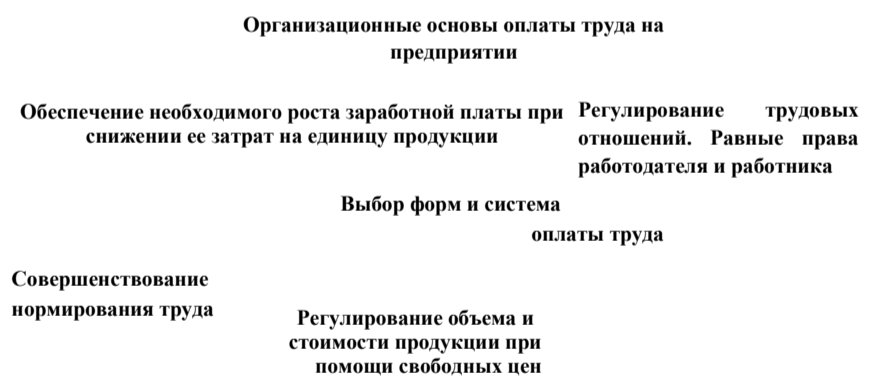


Рис. 4.2. Организационные основы оплаты труда на предприятии

печивающий ему достойную жизнь вне зависимости от итогов экономической деятельности предприятия. В функции государства, кроме того, должно входить повышение доходов малоимущих слоев населения для создания условий нормального воспроизводства рабочей силы, обеспечения оптимального распределения трудовых ресурсов, ослабления социальной напряженности и т.д. Становясь участником воспроизводства рабочей силы, государство во многом берет на себя предложение рабочей силы, стремится, чтобы оно отвечало спросу предпринимателей.

Для регулирования перечисленных вопросов необходима действенная система многоуровневых коллективных договоров, основа для которых у нас в законодательной области создана, но многое предстоит сделать по реализации, доработке, конкретизации, уточнению различных положений этой системы. В Законе РФ «О коллективных договорах и соглашениях» предусмотрено заключение генеральных, отраслевых, специальных соглашений и коллективных договоров.

Характеризуя практические шаги в области регулирования оплаты труда в нашей стране, следует отметить, что была разработана и введена

Единая тарифная ставка (ЕТС) для дифференциации уровней оплаты труда различных категорий работ-

123

ников, позволяющая обеспечить равную оплату за равносложный труд независимо от сферы его приложения для работников производственных и непромышленных отраслей экономики, финансируемых за счет бюджетных средств.

Мерой государственного регулирования оплаты труда, обеспечивающей социальную защищенность малоимущих, низкооплачиваемых работников, является установление минимальной заработной платы на объективной основе.

Введение Единой тарифной сетки для оплаты труда работников бюджетной сферы сводится к периодическому пересмотру тарифной ставки первого разряда, т.е. минимальной тарифной ставки, на уровне организаций и учреждений данной сферы. У предприятий, не относящихся к бюджетным, величина этой ставки должна предусматриваться в отраслевых соглашениях, коллективных договорах и зависеть от прибыльности отрасли, предприятия. Следует отметить, что наблюдается ярко выраженная дифференциация в уровнях тарифных ставок первого разряда по отраслям, что приводит к негативным последствиям в экономике страны. Назревает необходимость упорядочения работы по заключению отраслевых тарифных соглашений, отражению в них условий оплаты труда работников.

Возвращаясь к вопросу о проблемах установления минимальной заработной платы на основе социальных нормативов, следует отметить, что последние являются основным элементом нормативного подхода при оценке потребностей населения. Это прежде всего критерии эффективного распределения ресурсов потребления, социальных гарантий в области распределения доходов, неотъемлемый атрибут системы индексации доходов населения. Они являются эталонами, без которых невозможно оценить существующий уровень жизни. К их достижению необходимо стремиться при формировании социальной политики. К недостаткам социальных нормативов следует отнести:

- ♦ отсутствие единого методологического подхода при расчетах нормативов. Разработчики социальных нормативов чаще всего действуют изолированно друг от друга, что приводит к разнобою и дублированию в работе. Одни и те же социальные нормативы, разработанные в разных ведомствах, имеют различные значения;
- ♦ слабая организация апробирования нормативов и анализа методики их расчетов (обсуждаются лишь конечные результаты), отсутствие ясности в вопросе утверждения нормативов;
- ♦ несовершенство норм потребления как основы расчетов социальных нормативов (практически они не дифференцированы по районам, социально-демографическим группам населения, не охватывают всего круга потребительских благ и услуг; в них чаще всего фокусируются абстрактные, а не реальные потребности).

Последовательность работы по организации заработной платы на предприятии представлена на рис. 4.3, где показаны решения задач, объединенных в три крупных блока: выбор способа формирования основной заработной платы; выбор форм оплаты труда; выбор систем регулирования.

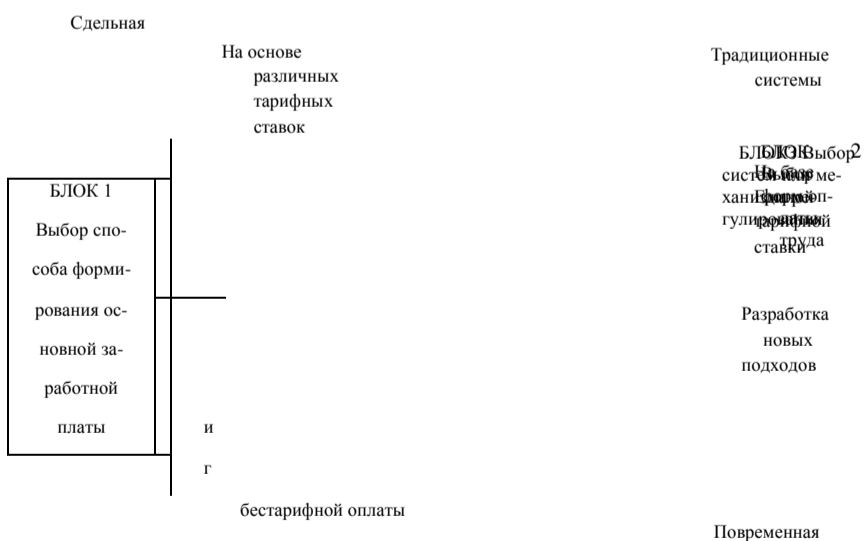


Рис. 4.3. Последовательность работы по организации заработной платы на предприятии

При организации заработной платы на предприятии важен выбор способа формирования основной заработной платы на базе Единой тарифной сетки либо бестарифной системы оплаты труда. Приоритет принадлежит ЕТС, при использовании которой Достигается более объективная дифференциация заработной Платы рабочих разной квалификации. Однако в силу постоянно Меняющегося экономического положения предприятиям неред-ко приходится менять тарифные ставки, что приводит к большим трудозатратам. Бестарифная система оплаты труда позво-



ляет поставить заработную плату в прямую зависимость от фактических результатов работы предприятия. Начисление заработной платы менее трудоемко, но это касается только небольших предприятий.

Критерием экономической эффективности организации заработной платы является опережающий рост хозяйственного дохода над фондом заработной платы. В случаях, когда такое опережение не обеспечивается, необходимы тщательный анализ причин и разработка дополнительных мероприятий, направленных либо на увеличение прибыли, либо на снижение расходов на оплату труда.

В современных условиях правильно организовать заработную плату на предприятии невозможно без ее основного элемента — нормирования труда, позволяющего установить соответствие между объемом затрат труда и размером его оплаты в конкретных организационно-технических условиях. Работа по совершенствованию нормирования труда должна быть направлена на повышение качества норм, и прежде всего — на обеспечение равной напряженности норм для всех видов труда и для всех групп работников. Равная напряженность норм на различных производственных участках достигается либо за счет установления равных или близких по численному значению коэффициентов напряженности на отдельные элементы трудового процесса или виды работ, либо путем учета в нормах определенного уровня интенсивности труда. Равнонапряженность норм предполагает одинаковую интенсивность труда на различных участках производства. В связи с этим первая величина может устанавливаться с учетом темпа работы и времени занятости:

$$I \sim K \cdot K_2$$

где  $I$  — показатель интенсивности труда, доли единиц;

$K$  — коэффициент темпа работы, доли единиц;

$K_2$  — коэффициент времени занятости, доли единиц.

Коэффициент темпа работы характеризует отношение фактического темпа работы к физически оптимальному, а коэффициент занятости представляет собой отношение фактического времени занятости в смену к условному уровню отсчета, равному определенному проценту длительности смены. Если интенсивность труда на данном рабочем месте отличается от нормативной, то следует проводить мероприятия по ее снижению или повышению, в частности, изменению нормы труда.

Улучшение нормирования труда рабочих осуществляется на основе всестороннего анализа его состояния по цехам, участкам и другим структурным подразделениям, по видам работ, профессиям и т.п. При этом следует опираться на данные анализа уровня выполнения норм, фотографий рабочего дня, хронометражных замеров.

Для рабочих-сдельщиков основным показателем, на базе которого регулируется уровень оплаты труда, является процент выполнения норм выработки. Более высокое значение показателя позволяет обеспечить и более высокую заработную плату при одинаковых тарифных ставках, а также увеличить премиальные выплаты, если показателем премирования служит уровень выполнения норм. Поэтому одним из главных направлений анализа и установления равнонапряженных норм является определение уровня выполнения норм: в основном и вспомогательном производстве, по структурным подразделениям, по видам работ, профессиям, по разрядам работ, на работах с нормальными условиями и работах с тяжелыми и опасными условиями труда.

Улучшение нормирования труда специалистов и служащих, а также отдельных категорий работников должно осуществляться на основе анализа степени их загрузки и рационального распределения обязанностей, совершенствования структуры управления и внедрения современных технических средств. Необходимо провести работу по сокращению и упорядочению излишних звеньев управления, сокращению численности вспомогательного, обслуживающего и управленческого персонала. Каждому специалисту следует определить регламент работы, обеспечивающий его полную ежедневную загрузку в течение года. Положения регламента должны быть конкретными, отражать специфику работы специалиста на данном рабочем месте, в данной должности и соответствующей квалификационной категории. В итоге работы по определению новой структуры предприятия и систем управления им, наименований должностей работников в соответствии с фактически выполняемыми ими функциями устанавливается требуемая для составления штатного расписания численность руководителей, специалистов и служащих.

### 4.3. Сущность и элементы тарифной системы

В условиях формирования рыночных отношений предприятия, получившие право самостоятельно решать вопросы организации заработной платы, используют для этого различные модели и подходы. Однако отсутствует банк

данных о зарубежном опыте в этой области и об отечественных внутрифирменных моделях оплаты труда, который только формируется, работай-ки отдела организации труда и заработной платы, как правило, не имеют достаточных знаний для выбора оптимальной модели оплаты труда на своем предприятии. По указанной причине большинство предприятий, особенно средних и крупных, использует традиционную тарифную систему.

Основными элементами организации оплаты труда на таких предприятиях являются: нормирование труда, тарифная система, формы и системы заработной платы. Каждый элемент имеет строго определенное назначение.

*Нормирование труда* — это установление научно обоснованных затрат труда и его результатов: норм времени, численности, управляемости обслуживания, выработки, нормированных заданий. Без этого невозможно учесть количество труда, индивидуальный вклад каждого работника в общие результаты.

*Формы и системы заработной платы* — это механизм установления размера заработка в зависимости от количественного результата и качества труда (его сложности, интенсивности, условий).

*Тарифная система представляет собой совокупность раз-личных нормативных материалов, с помощью которых устанавливается уровень заработной платы работников на предприятии в зависимости от квалификации работников (сложности работ), условий труда, географического расположения предприятия и других отраслевых особенностей.* Она призвана гарантировать государственное обеспечение воспроизводства рабочей силы (тарифная ставка I разряда или минимальный оклад не могут быть меньше установленного государством на данный период МРОТ); дифференцировать оплату труда работников в зависимости от их квалификации, сложности и ответственности выполняемых работ; создавать преимущества в оплате труда для работников, способствующих научно-техническому прогрессу, развитию предпринимательства, внедрению прогрессивных форм организации труда и производства. Реализацию перечисленных функций обеспечивают следующие основные элементы тарифной системы: тарифные сетки, тарифные ставки, тарифно-квалификационные справочники (ТКС) — сборники профессиональных характеристик, предназначенных для дифференциации работ и работников в зависимости от сложности труда и квалификации работника, а также для составления программ по подготовке и повышению квалификации работников. Существует несколько разновидностей ТКС: единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС); отраслевые ТКС; квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и служащих для производственных отраслей; квалификационный справочник должностей служащих бюджетной сферы.

*Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих* необходим для установления оптимального разделения труда, определения обязанностей работников, обеспечения рационального использования труда работников в соответствии с их специальностью и квалификацией. Соответствие выполняемых работ, уровня знаний и квалификации работников требованиям должностных квалификационных характеристик определяет аттестационная комиссия.

В ЕТКС все работы делятся на квалификационные группы в соответствии с их сложностью, точностью и ответственностью, т.е. квалификационным уровнем. Каждой группе работ присваивается соответствующий квалификационный разряд — от низшего (1-го) до высшего (6-го), а в некоторых отраслях — 8-го. Представление о содержании ТКС дает табл. 4.1.

Квалификационные характеристики профессий рабочих Разработаны с учетом требований научно-технического прогресса, форм организации труда, возрастающих требований к качеству продукции, уровню общего образования и специальной подготовке рабочих.

Действующий в настоящее время ЕТКС работ и профессий рабочих включает более 70 выпусков: для профессий, общих во всех отраслях народного хозяйства, а также отраслевые выпуски. ЕТКС является обязательным для применения на госу

дарственных предприятиях и рекомендуется предприятиям других форм собственности.

*Тарифная сетка* — шкала разрядов, каждому из которых присвоен свой тарифный коэффициент, показывающий, во сколько раз тарифная ставка любого разряда больше первого. Тарифный коэффициент первого разряда всегда равен единице. Количество разрядов и величины соответствующих им тарифных коэффициентов определяются коллективным договором, заключаемым на предприятии. Коллективный договор разрабатывается на основе тарифного соглашения и не должен предусматривать ухудшение положения работников по сравнению с его условиями.

Таблица 4.1

Содержание ТКС

ТКС для рабочих	ТКС для служащих
<p>1. Раздел «Характеристика работ» содержит краткое описание работ, которые должен уметь выполнять рабочий с учетом сложности их выполнения; устанавливает степень самостоятельности исполнителя в наладке и обслуживании оборудования, аппаратов, механизмов и в выборе установления режимов и методов исполнения работы с учетом правильной организации труда на рабочем месте и т.п.</p> <p>2. Раздел «Должен знать» содержит основные требования к профессиональной подготовке рабочего и дополнительные требования к общим и специальным его знаниям</p> <p>3. Раздел «Примеры работ» состоит из наиболее типичных работ по профессиям и разделам</p>	<p>1. Раздел «Должностные обязанности» содержит обязанности, которые могут быть вменены работнику, занимающему данную должность; факторы, определяющие степень сложности работы, ее содержание, наличие или отсутствие функций руководства, масштаб и характер ответственности</p> <p>2. Раздел «Должен знать» содержит основные требования, предъявляемые к работнику (наличие специальных знаний, знаний законодательных актов, положений, инструкций и других руководящих и нормативных документов), а также перечень методов и средств, которые служащий должен уметь применять при выполнении обязанностей</p> <p>3. Раздел «Квалификационные требования» определяет уровень и профиль подготовки работника, необходимые для выполнения возложенных на него обязанностей, и требования к стажу работы</p>

*Тарифная ставка* — выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда в единицу рабочего времени. На основе тарифной сетки и тарифной ставки первого разряда рассчитываются тарифные ставки каждого последующего разряда. Тарифная ставка первого разряда определяется коллективным договором предприятия и зависит, с одной стороны, от его финансовых возможностей, а с другой — от условий оплаты труда, отраженных в отраслевом соглашении. При этом она не должна быть законодательно ниже установленного уровня минимальной заработной платы. Тарифная ставка является исходной величиной для установления уровня оплаты труда рабочих независимо от того, какие формы и системы оплаты труда применяются на предприятии.

В зависимости от избранной единицы времени тарифные ставки бывают часовые, дневные и месячные (оклады). Наибольшее распространение имеют часовые тарифные ставки, так как на их основе исчисляются различные доплаты. Дневная и месячные ставки рассчитываются путем умножения часовой ставки на количество часов в рабочей смене и среднемесячное количество отработанных часов в месяц.

Предприятия, использующие традиционные подходы к организации оплаты труда, применяют для служащих, являющихся работниками управленческого труда, *штатно-окладную систему*. Ее особенностью является составление штатного расписания, где указываются перечень должностей, имеющихся на конкретном предприятии, численность работников по каждой должности и размеры месячных окладов.

Величину доплат и надбавок к тарифным ставкам и окладам определяют отдельно и фиксируют в коллективных договорах. Размеры доплат и надбавок не могут быть ниже предусмотренных законодательством.

В соответствии с российским трудовым законодательством основные доплаты к тарифным ставкам и должностным окладам следующие:

♦ за работу в тяжелых и вредных, особо тяжелых и особо вредных условиях труда — рабочим, мастерам, начальникам Участков и цехов, другим специалистам и служащим — при их постоянной занятости (не менее 50% рабочего времени) на участках, в цехах и на производстве, где более половины рабочих получают доплату за неблагоприятные условия труда;

9\*-312

- ◆ за интенсивность труда — рабочим, занятым на конвейерах, поточных и автоматических линиях;
  - ◆ за работу в выходные и праздничные дни;
  - ◆ за работу в сверхурочное время;
  - ◆ за работу по графику с разделением дня на части перерывами между ними не менее двух часов;
  - ◆ за работу в вечернюю и ночную смену при многосменном режиме работы;
  - ◆ 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;
  - ◆ рабочим, выполняющим работы ниже присвоенного им тарифного разряда (разница между тарифной ставкой рабочего с учетом присвоенного ему тарифного разряда и ставкой по выполняемой работе);
    - ◆ применение повышенных тарифных ставок и должностных окладов на отдельных объектах строительства и в районах возникновения чрезвычайных ситуаций;
    - ◆ бригадирам (звеньевым) из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, за руководство бригадой (звеном);
    - ◆ за ненормированный рабочий день — водителям автомобилей;
    - ◆ за перевозку опасных грузов на морском и речном транспорте и др. \*
- Кроме этого перечня, предприятия (организации) могут самостоятельно устанавливать надбавки и доплаты. Наиболее распространенными видами являются следующие надбавки:
- ◆ за высокое профессиональное мастерство;
  - ◆ за классность;
  - ◆ за высокие достижения в труде;
  - ◆ за выполнение особо важной работы — на срок ее проведения;
  - ◆ персональные надбавки, устанавливаемые по решению руководителя ведомства, и др.

132

Величина стимулирующих выплат (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, работу, выполненную с меньшей численностью рабочих, и др.) и компенсирующих выплат (доплаты за работу с тяжелыми (вредными), особо тяжелыми (особо вредными) условиями труда рабочим и специалистам, за интенсивность труда, работу в ночное время, совмещение профессий и др.) определяется предприятиями самостоятельно и составляют элемент «Затраты на оплату труда», включаемый в себестоимость продукции (работ, услуг).

Многие предприятия сейчас идут по пути поиска новых, наиболее эффективных подходов к организации оплаты труда на основе элементов традиционной тарифной системы. Это позитивный процесс, который является следствием предоставления предприятиям самостоятельности в решении рассматриваемых вопросов. Наиболее широкое применение получает использование общей тарифной сетки для организации оплаты труда всех работающих на предприятии. Как правило, количество разрядов, присваиваемых рабочим, остается прежним (6—8). Максимальное количество разрядов в сетке и соответствующий им тарифный коэффициент могут быть определены на конкретном предприятии произвольно и обязательно закреплены в коллективном договоре.

Для бюджетных организаций в 1992 г. введена Единая тарифная сетка. ЕТС построена по принципу разработки тарифных сеток для дифференциации тарифных ставок рабочих. Она представляет собой поразрядную систему оплаты как рабочих, так и всех категорий служащих, с установлением фиксированных в пределах разряда (группы) оплаты тарифных ставок и Должностных окладов. Сетка содержит 18 разрядов. Дифференциация ставок оплаты по разрядам осуществляется в ЕТС по признаку сложности выполняемых работ и квалификации работников. Учет в заработной плате других факторов — условий Труда, отклоняющихся от нормальных (за исключением обще-<sup>01</sup>раслевых условий труда), тяжести, напряженности труда,

«Индивидуальных результатов труда, повышающих норму, деловых и личных качеств работников и т.д., — осуществляется посредством других элементов организации заработной платы.

о отношению к ним тарифная ставка (оклад) как плата за

133

норму труда является основой формирования всей заработной платы.

Таблица 4.2

Показатели тарифной сетки	Разряды									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифные коэффициенты	1,0	1,3	1,69	1,91	2,16	2,44	2,76	3,12	3,53	3,99
Возрастание тарифных коэффициентов: относительное, %			30,0	30,0	13,0	13,0	13,0	13,1	13,0	13,0
абсолютное			0,3	0,39	0,22	0,25	0,28	0,32	0,36	0,46

Принятый в ЕТС характер нарастания тарифных коэффициентов от разряда, когда наибольший прирост предусмотрен для начальных разрядов, а наименьший — для высших, объясняется необходимостью социальной защиты наименее квалифицированных, а следовательно, наименее оплачиваемых в прошлом групп работников по сравнению с квалифицированными специалистами и руководителями.

Все профессии и должности работников в ЕТС сгруппированы по признаку общности выполняемых работ (функций). Для тарификации рабочих предназначены первые восемь разрядов сетки. Это соответствует условиям тарификации по ныне действующему Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих (ЕТКС). В то же время высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных или на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться оклады исходя из 9—12-х разрядов оплаты (это предусмотрено постановлением Правительства РФ). Ос-; тальные работники — служащие, специалисты, руководители — тарифицируются со 2-го по 18-й разряд.

При разработке межотраслевой ЕТС руководствуются следующие принципы построения единой шкалы тарификации и оплаты труда рабочих и служащих:

- ♦ охват единой тарифной шкалой всех категорий работников сферы экономики;
- ♦ группировка профессий рабочих и должностей служащих по признаку общности выполняемых работ (функций);
- ♦ тарификация профессий рабочих и должностей служащих, т.е. отнесение их к разрядам оплаты по признаку сложности выполняемых работ или функций;
- ♦ установление тарифной ставки 1-го разряда в размере, соответствующем уровню минимальной заработной платы работников простого труда, и одинакового относительного возрастания тарифных коэффициентов от разряда к разряду.

Преимущество ЕТС состоит в том, что она обеспечивает единый подход к оценке различий труда при установлении соотношений тарифных ставок и окладов по всем профессионально-квалификационным группам работников. Единая межотраслевая ЕТС является аналогом для разработки отраслевых единых тарифных сеток и единых тарифных сеток предприятия, в которых межотраслевые единые условия оплаты труда различных категорий работников должны быть адаптированы к условиям отраслей и конкретных предприятий, к профессионально-квалификационному составу работников.

К основным элементам тарифной системы относятся также районные коэффициенты и надбавки к заработной плате за стаж работы в неблагоприятных климатических районах. Районный коэффициент представляет собой нормативный показатель степени увеличения заработной платы в зависимости от месторасположения предприятия, организации. Он устанавливается непосредственно к заработной плате, на которую распространяется. Районные коэффициенты могут колебаться в пределах от 1,0 до 2,0.

Основная задача районного регулирования заработной платы заключается в обеспечении равной реальной заработной платы за равный труд во всех экономических районах страны. Для этого заработная плата работников одинаковой квалификации должна различаться по экономическим районам, и такие различия должны складываться не стихийно, а устанавливаться государством сознательно и планомерно.

Районные коэффициенты строятся с учетом разницы в уровне цен на предметы потребления: в бюджетном наборе товаров, который зависит от различий в природно-климатических условиях районов, требующих

- ♦ возможность и экономическая целесообразность разрядки норм труда и учета выработки работников;
- ♦ отсутствие отрицательного влияния сдельной оплаты на уровень качества продукции (работы), степень соблюдения технологических режимов и требований техники безопасности рациональность расходования сырья, материалов и энергии.

специфических наборов продуктов питания, одежды, топлива и т.д.; в климатических условиях; воздействующих на работника непосредственно в процессе труда и вызывающих усиление его физической напряженности по сравнению с аналогичным трудом в других климатических условиях.

#### 4.4. Формы организации заработной платы

Нормирование труда и тарифная система не определяют порядок начисления заработной платы. Они представляют собой лишь базу для установления размера заработной платы. Для практического их использования необходим четкий алгоритм зависимости оплаты труда от норм труда, от элементов тарифной системы и от показателей, характеризующих количество и качество затраченного труда. Эта зависимость отражается через формы и системы оплаты труда — третий элемент организации заработной платы, через который осуществляется связь оплаты труда с его количественными и качественными результатами.

Существуют две формы оплаты труда — повременная и сдельная. Повременная форма характеризуется тем, что заработная плата работнику начисляется в зависимости от количества отработанного в соответствии с табельным учетом времени и установленной тарифной ставкой или окладом. Эта зависимость выражается формулой:

$$Z = T \cdot \Phi$$

где T — тарифная ставка присвоенного рабочему разряда (в руб. за час, день);

$\Phi_{таб}$  — фонд фактически отработанного по табелю времени (часов, дней).

Целесообразность использования для расчета заработной платы при повременной форме тарифной ставки разряда рабочего, а не работы объясняется сложностями в установлении разряда работы, которая у повременщиков, как правило, слишком разнородна.

Сдельная форма оплаты труда позволяет установить размер заработной платы работника в зависимости от объема выполненной работы, который может быть измерен в количестве операций, изделий и т.д., и размера заработной платы за единицу продукции (расценки). Математически эта зависимость может быть выражена формулой:

$$Z = P \cdot V$$

где P — расценка (штучная сдельная) за единицу объема работ

$V$  — объем выполненной работы в установленных измерителях.

Штучная сдельная расценка устанавливается по формуле:

$P = \frac{H_{вр} \cdot T_c}{\Phi_{мес}}$

$$P = \frac{H_{вр} \cdot T_c}{\Phi_{мес}} = \frac{H_{вр} \cdot T_c}{\frac{\Phi_{см} \cdot \Phi_{мес}}{\Phi_{мес}}} = \frac{H_{вр} \cdot T_c}{\Phi_{см}} \cdot T_c = \frac{H_{вр} \cdot T_c}{\Phi_{см}} \cdot T_c$$

где T — часовая тарифная ставка;  $H_{вр}$  — норма

времени;  $H_{см}$  — норма выработки часовая;

$H_{мес}$  — норма сменной выработки;  $H_{мес}$  —

месячная норма выработки;

$\Phi_{см}$ ,  $\Phi_{мес}$  — соответственно сменный и месячный фонды рабочего времени.

Для установления тарифной ставки ориентируются на разряд работы, а не рабочего, так как оплачиваться должен труд, а разряд работы может быть установлен вследствие четкой регламентации содержания выполняемых операций и их элементов. Окончательно эти вопросы решаются на каждом конкретном предприятии и отражаются в коллективном договоре, в котором фиксируются используемые формы и системы оплаты труда.

Применение различных форм заработной платы требует соблюдения ряда условий, которые дифференцированы и зависят от многих обстоятельств. Условиями, предусматривающими целесообразность применения сдельной оплаты труда, являются:

- ♦ наличие количественных показателей выработки или работы, правильно отражающих затраты труда работника;
- ♦ наличие у работников реальной возможности увеличить выработку или объем работы против установленной нормы <sup>В</sup> Реальных технических и организационных условиях произ-<sup>В</sup>Дства;
- ♦ необходимость стимулирования роста выработки продукции, увеличения объема работ и сокращения численности работников за счет интенсификации труда рабочих;

Если перечисленные условия отсутствуют, то рекомендуется применять повременную форму оплаты труда. При этом необходимо соблюдать:

- ♦ строгий учет и контроль за фактически отработанным временем каждым работником с обязательным отражением времени простоя;

- ♦ правильное присвоение рабочим-повременщикам тарифных разрядов в соответствии с их квалификацией и с учетом действительной сложности выполняемых ими работ, а также присвоение специалистам, служащим и младшему обслуживающему персоналу должностных окладов, соответствующих выполняемым ими должностным обязанностям и с учетом личных деловых качеств каждого работника;

- ♦ разработку и правильное применение обоснованных норм обслуживания, нормированных заданий и нормативов численности по каждой категории работающих, исключая различную степень, загрузки, а следовательно, и различный уровень затрат труда в течение рабочего дня;

- ♦ оптимальную организацию труда на каждом рабочем месте, обеспечивающую эффективное использование рабочего времени.

Особо выделяется установление нормированных заданий рабочим-повременщикам. При выборе показателей, обосновывающих задания, целесообразно включить показатели, учитывающие результаты труда:

- ♦ нормированные задания, определяющие каждому повременщику объем работы за смену, неделю или месяц;

- ♦ плановые нормы или задания по выпуску продукции бригадой (звеном), участком, цехом;

- ♦ нормы труда и виде степени выполнения технологических параметров и режимов, норм расхода сырья, материалов и других производственных ресурсов, графиков выполнения определенных видов работ и т.п.

При выборе формы оплаты труда следует учитывать особенности оборудования, технологии, организации производства и труда, требования к качеству работы, необходимость сочетания личных и коллективных интересов. Так, сдельную форму лучше применять, если выработка зависит в основном от работника, т.е. работы ручные, механизированно-ручные и механизированные: есть необходимость заинтересовать работника в увеличении количества выпускаемой продукции. Повременную форму оплаты лучше применять, когда рабочий не может прямо повлиять на выработку продукции (автоматические линии, гибкие автоматические производства, аппаратные процессы), или при высоком требовании к качеству продукции.

В период административного управления экономикой была широко распространена сдельная форма оплаты. Это объяснялось тем, что она обеспечивала выполнение плана при неритмичной работе и других недостатках в организации производства и труда, являлась рычагом административного воздействия на рабочих с целью выполнения плановых заданий. В условиях формирования рыночных отношений выбор формы оплаты труда зависит от ее эффективности с точки зрения увеличения прибыли предприятия. При этом следует учитывать вышеперечисленные факторы, влияющие на целесообразность выбора.

Следует отметить, что повременная форма оплаты является перспективной. Автоматизация, комплексная автоматизация производства, являющиеся неотъемлемыми элементами научно-технического прогресса, делают использование сдельной формы проблематичным и нецелесообразным. От работника требуется в данных условиях не увеличение выпуска продукции (количества выполняемых операций), а контроль за работой оборудования (активное наблюдение) и умение своевременно устранять неполадки.

#### 4.5. Повременные системы заработной платы

На базе форм оплаты труда разработаны системы повременной заработной платы: простая повременная, повременно-премиальная и повременно-премиальная с нормированным заданием.

При *простой повременной системе* заработок рабочего определяется по той же формуле, с помощью которой характеризовалась повременная форма оплаты труда:

$$Z = T \cdot \Phi$$

Область применения ее незначительна из-за недостаточно ярко выраженной стимулирующей функции. В основном она используется при определении тарифных заработков работников в бригадах с оплатой по единому наряду. Если твердо установлен размер месячной тарифной ставки (оклад), то работник получает заработную плату, только когда отработывает полное количество часов по графику выходов в месяц. За неполный отработанный месяц заработная плата

выплачивается исходя из среднечасовой или среднедневной ставки и фактически отработанного времени.

При *повременно-премиальной системе* заработная плата определяется по формуле:

$$Z_{п-пр} = Z + П,$$

где  $Z_n$  — тарифная заработная плата, соответствующая заработной плате, определенной по простой повременной системе;

$П$  — сумма премии, установленной за обеспечение определенных количественных и качественных показателей работы.

Применение повременно-премиальной системы возможно лишь при условии правильного выбора показателей премирования, количество которых не должно быть больше 2—3, причем размер премии рассчитывается по каждому из них. Кроме того, необходимо экономическое обоснование разработанных премиальных положений, иначе использование выбранной системы оплаты труда может быть убыточным для предприятия. Показатели премирования разрабатываются с учетом специфики работ или рабочих и должны четко учитываться. К таким показателям могут относиться: качество выпускаемой продукции, качество работы. В премиальном положении указывается источник премирования: экономия от снижения себестоимости, сокращения расходов материальных ресурсов, дополнительная выручка от реализации более качественной, ставшей более конкурентоспособной продукции. Источник дополнительной выручки — повышенная цена или увеличенный объем реализации. При разработке премиального положения следует исходить из того, что сумма выплачиваемой премии не должна превышать полученную экономию от снижения себестоимости.

*Повременно-премиальная система оплаты труда с нормированным заданием* используется, когда функции рабочих четко регламентированы и может быть рассчитана норма времени по каждой операции. Эта система объединяет в себе элементы как сдельной, так и повременной форм заработной платы. Применение данной системы целесообразно, если:

- ♦ необходимо обеспечить выполнение нормированного задания (производственного) по рабочим местам и подразделению в целом; „

- ♦ поставлена задача добиться экономии материальных ресурсов;

- ♦ планируется совмещение профессий и многостаночное обслуживание с целью улучшения организации труда и т.д. Размер заработной платы при повременно-премиальной системе оплаты труда с нормированным заданием устанавливается по формуле:

$$Z_{п-пр,с.н.з} = Z + П,$$

т.е. аналогично предыдущей системе, но в данном случае премия зависит от выполнения нормированного задания.

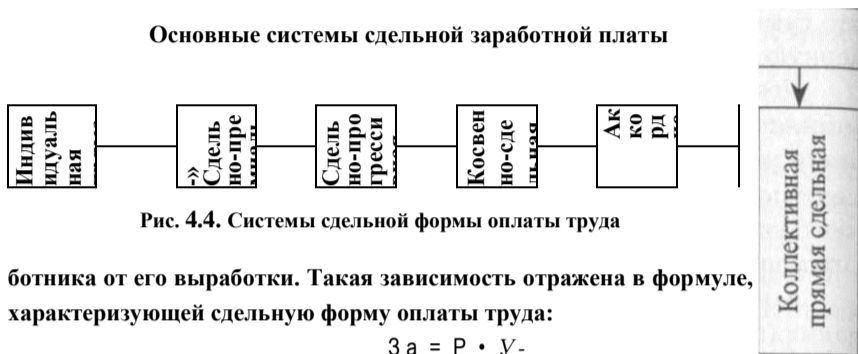
Итак, повременная форма оплаты труда и ее системы стимулируют повышение квалификации работников, работу без прогулов, создают условия для заинтересованности в высококачественной работе. В то же время они имеют недостаток — отсутствие связи оплаты труда с его результатами.

#### 4.6. Сдельные системы заработной платы

Сдельная оплата устанавливает взаимосвязь между количеством выработанной продукции и величиной заработка, способствует рациональному использованию рабочего времени, Улучшению организации труда, росту квалификации рабочих; при этом необходимо повышать требования к качеству продукции.

При сдельной форме оплаты труда используется множество систем начисления заработка (рис. 4.4).

*Индивидуальная прямая сдельная система* позволяет установить прямую пропорциональную зависимость заработка ра-



ботника от его выработки. Такая зависимость отражена в формуле, характеризующей сдельную форму оплаты труда:

$$Z_a = P \cdot Y$$

Эта величина отражает основной (тарифный) заработок, являющийся базой для расчета заработков по другим системам сдельной формы. Данная система проста для расчетов и доступна для понимания, но область ее распространения всегда была незначительной, так как она недостаточно заинтересовывает рабочих в повышении качества продукции, экономии материальных ресурсов и в высоких производственных показателях.

Наибольшее распространение имеет *сдельно-премиальная система* заработной платы, позволяющая в большей степени реализовать стимулирующую функцию, поскольку кроме тарифной заработной платы предусматривает премию за выполнение установленных показателей премирования. Такими показателями могут быть: рост производительности труда, экономия материальных ресурсов, улучшение качества продукции и др.

Величина заработной платы при использовании сдельно-премиальной системы определяется по формуле:

$$Z_{сд-прем} = Z_{тар} + P_{прем} \cdot V$$

При сдельно-прогрессивной системе оплаты труда для расчета заработков рабочих применяется следующая зависимость:  $Z = p_0 \cdot V + p_1 \cdot V_{сверхпл}$

где  $p_0$  — штучная сдельная расценка, рассчитанная обычным способом;

142

$V$  — объем выполненной работы в пределах установленной нормы или плана;

$p_1$  — прогрессивно нарастающая расценка;

$V_{сверхпл}$  — объем работы, выполненный сверх плана.

Для установления  $p_{прог}$  разрабатывается специальная шкала, где указывается процент изменения, увеличения расценки до сравнению с базовой в зависимости от уровня выполнения норм (плана).

Хотя сдельно-прогрессивная система заинтересовывает рабочих в увеличении объема выполненной работы, область ее применения всегда была незначительной, а с введением и широким распространением коллективных форм организации оплаты труда она практически перестала применяться. Это объясняется значительными недостатками, присущими данной системе: сложностью в расчетах; опасностью того, что темпы роста заработной платы будут опережать темпы роста выработки; повышением интенсивности работы до уровней, при которых здоровью работника будет причинен ущерб. Использование сдельно-прогрессивной системы оплаты труда целесообразно, лишь если нужно обеспечить срочное выполнение важного для деятельности предприятия заказа, ликвидировать в короткие сроки последствия аварии. Время, на которое вводится эта система, устанавливается на срок не более 3—6 месяцев.

*Косвенная сдельная система* применяется для установления заработка вспомогательным рабочим. Никакая из приведенных ранее систем не заинтересует их в том, чтобы обслуживаемые рабочие увеличили выработку. Для определения заработка рабочих, труд которых оплачивается по косвенной системе, чаще всего используются следующие методы.

1. Косвенная сдельная расценка:

$$p = p_{пр} \cdot V_{пр}$$

где  $p^{\text{кос}}$  — косвенная сдельная расценка;  $V_{\phi}^{\text{кос}}$  — фактически выполненный объем работ обслуживаемыми рабочими;

$$p^{\text{кос}} = T \cdot \frac{1}{T_{\text{мес}}} \cdot \frac{\phi_{\text{см}}}{N_{\text{выр.м-ч}}}$$

где  $T$  — часовая тарифная ставка, соответствующая раз-Ряду обслуживающего рабочего;

$\frac{Y_{ч}}{Y_{см}}, \frac{Y_{см}}{Y_{мес}}$  — соответственно часовая, сменная и месячная нормы выработки каждого из обслуживаемых рабочих;

$Ч$  — численность обслуживаемых рабочих, которых обслуживает один вспомогательный рабочий;

$\Phi_{см}, \Phi_{мес}$  — соответственно сменный и месячный фонды рабочего времени.

2. Коэффициент выполнения норм:

$$K_{ен} = \frac{Z_n}{K_n}$$

где  $Z_n$  — заработная плата вспомогательного рабочего, рассчитанная по простой повременной системе;

$K_{ен}$  — средний коэффициент выполнения норм обслуживаемыми рабочими.

Аккордная сдельная система оплаты труда в варианте аккордно-премиальной, являющаяся, как правило, коллективной формой оплаты, применяется, когда необходимо усилить материальную заинтересованность работников в сокращении сроков выполнения конкретного объема работ, сдачи объекта в эксплуатацию. С этой целью устанавливается фонд оплаты труда на весь объем работ. Ежемесячно до окончания работы рабочим выплачивается аванс, а окончательный расчет совершается после окончательной сдачи объекта (выполнения установленного объема работ). В настоящее время использование этой системы проблематично, поскольку в условиях инфляции трудно установить фонд оплаты труда на объем работ, выполнение которого требует длительного времени. Премия обычно выплачивается за качественное выполнение работы и сдачу объекта не позже срока, указанного в договоре.

Особый интерес представляет коллективная (бригадная) система оплаты труда, так как в настоящее время труд большинства рабочих организован по коллективным формам, или в бригадах. Подобная организация труда предусматривает специфическую организацию производства, планирования, нормирования и оплаты труда. Наиболее эффективным с точки зрения материальной заинтересованности и получения наилучших показателей работы считается начисление заработной платы на основе единого наряда по конечным результатам работы бригады или по количеству изготовленных плановых учетных единиц продукции, закрепленной за бригадой. Если оплата труда ведется по сдельно-премиальной системе, то для начисления заработной платы рассчитывается комплексная сдельная расценка на одну планово-учетную единицу. Чаще всего используется один из следующих методов ее расчета.

1. Определяется сумма расценок по работам, тарифицируемым разными разрядами:

$$P_{бр} = \sum T_i \cdot TP_i$$

где  $P_{бр}$  — комплексная, или бригадная, расценка на единицу конечной продукции, руб.;

$T_i$  — часовые тарифные ставки, соответствующие разрядам выполняемых работ;

$TP_i$  — трудоемкость работ по каждому разряду. Общий заработок определяется как произведение комплексной сдельной расценки на объем выполненной бригадой работы в планово-учетных единицах. Этот метод используется, если бригада выполняет сборочные, монтажные или ремонтные работы.

2. При обслуживании агрегата группой рабочих, имеющих разную расстановочную квалификацию, комплексная сдельная расценка определяется по формуле:

$$P_{бр} = \sum T_i \cdot N_{выбр}^i$$

где  $\sum T_i$  — сумма тарифных ставок всех членов бригады;

$N_{выбр}^i$  — норма выработки на агрегат за тот же период, за который учитывается  $T_i$ .

Не менее важной проблемой является распределение заработанных средств между ее членами. Существуют различные методы такого распределения, среди них наиболее распространены следующие:

1. Традиционный метод — по отработанному времени и квалификации (тарифной-ставке, соответствующей разряду рабочего).

2. С использованием коэффициента трудового участия (КТУ),

являющегося обобщенной количественной оценкой личного вклада каждого работника в конечные результаты труда бригады. Этот метод имеет ряд разновидностей, которые применяются в зависимости от того, какая часть коллективного заработка подлежит распределению по КТУ: вся заработная плата с премией, только премия, приработок и премия. При распределении всего коллективного заработка по КТУ следует помнить, что уменьшение КТУ возможно только до пределов, обеспечивающих установленный государством минимум заработной платы.

Использование предприятиями при организации оплаты труда тарифной системы имеет ряд положительных сторон. Прежде всего, это наличие четкой регламентации в присвоении квалификационных разрядов рабочим и установлении разряда работы, без чего невозможны анализ соответствия квалификационного состава рабочих требованиям производства и правильная расстановка кадров. Кроме того, тарифная система позволяет установить наиболее эффективные с точки зрения формирования мотивационного механизма пропорции в оплате труда разной сложности.

Отказ от такой системы иногда объясняют тем, что она является элементом директивного управления, слишком жестко определяет размер тарифной части заработка и не способствует заинтересованности работника в личных результатах работы. Это неверное понимание возможностей использования тарифной системы в современных условиях. Ведь величины тарифных ставок и прежде всего размер тарифной ставки первого разряда предприятие устанавливает самостоятельно, с учетом собственных финансовых возможностей. При этом необходимо ориентироваться лишь на ее нижний уровень, установленный государством. Каждое предприятие с учетом своей специфики может творчески подходить к использованию элементов тарифной системы, элементов организации заработной платы на ее основе. В частности, может быть использован аналитический метод оценки рабочих мест и личных заслуг работников, широко распространенный в странах с развитой рыночной экономикой.

Сейчас многие наши предприятия, организуя оплату труда на основе тарифной системы и оставив лишь самые необходимые премиальные положения, до очередного пересмотра тарифной ставки первого разряда распределяют средства, предназначенные на оплату труда, ежемесячно приказом руководителя между работниками с использованием коэффициента пересчета этой суммы на фонд оплаты труда, образованный на основе установленных ранее тарифных ставок. Заработок каждого работника определяется умножением базовой величины его заработной платы с надбавками и доплатами на полученный коэффициент.

Наряду с традиционными формами и системами заработной платы находят применение нетрадиционные системы оплаты труда, например бестарифная система оплаты труда. Помимо этого, существуют различные варианты нетрадиционных систем, особенно для оплаты труда руководителей и специалистов, например, система, основанная на «плавающих окладах». Ее суть заключается в том, что по результатам работы данного месяца в следующем месяце для специалистов образуются новые должностные оклады. Размер окладов повышается (понижается) за каждый процент роста (снижения) производительности труда на обслуживаемом участке при условии выполнения планового задания по выпуску продукции.

На многих малых предприятиях, предметом деятельности которых являются консалтинг, инжиниринг, оказание различного рода сервисных услуг, для оплаты труда работников получила распространение так называемая ставка трудового вознаграждения. Для работников, непосредственно оказывающих услуги, ставка может устанавливаться в виде фиксированного процента с суммы платежей, поступивших предприятию от его контрагентов в результате работы, выполненной конкретным исполнителем.

#### 4.7. Виды и основные элементы премиальных систем

В условиях перехода к рынку предприятиям, организациям предоставлено право самостоятельно разрабатывать и применять премиальные положения, которые в обязательном порядке должны включаться в коллективный договор. Все системы премирования, применяемые на предприятии, должны быть согласованы между собой. Основные элементы любой премиальной системы приведены на рис. 4.5.

Рис. 4.5. Содержание премиальных систем

Основные элементы премиальных систем:				
В	В	В	В	В
показатели и условия премирования	круг премируемых работников	шкалы премирования (размеры премий)	периодичность и сроки выплат премий	источники премиальных выплат

Однако таким предприятиям и организациям необходимо соблюдать ряд основных требований:

- ♦ показатели премирования должны соответствовать задачам производства на предприятии;
- ♦ число показателей и условий премирования должно быть не более двух-трех;
- ♦ между показателями и условиями премирования не должно быть противоречий;
- ♦ показатель премирования устанавливать дифференцированно по фактически достигнутому среднему уровню его выполнения на данном производстве, выше достигнутого среднего уровня и т.д.;
- ♦ определять нормативы премирования (размер премии);
- ♦ проводить оценку напряженности показателя премирования;
- ♦ в круг премируемых работников включать только тех из них, которые оказывают на показатели премирования непосредственное воздействие; \*
- ♦ устанавливать периодичность премирования в зависимости от особенностей предприятия, организации (организации производства и труда, характера показателей премирования и т.д.);
- ♦ обеспечивать гарантирование премии соответствующим источником ее выплаты.

Особое внимание необходимо обратить на расчет норматива премирования отдельно за выполнение плана, перевыполнение плана, рост производительности труда, снижение себестоимости продукции и др.

На предприятиях различных организационно-правовых форм собственности основная заработная плата работников, как правило, дополняется различными премиальными выплатами, предусмотренными положениями о премиальных системах. Положения о премировании работников утверждаются руководителем (работодателем) и согласовываются с профсоюзной организацией. Основными видами премирования являются премирование за основные результаты хозяйственной деятельности, единовременное (разовое) премирование, специальные системы премирования.

*Премирование за основные результаты хозяйственной деятельности* наиболее распространено. Оно может быть индивидуальным и коллективным. *Индивидуальное* премирование применяют при выполнении отдельных видов работ, требующих особых навыков, умения использовать специальное оборудование и при необходимости учета специфических показателей премирования для отдельных работников. *Коллективное* премирование основано на создании заинтересованности членов трудового коллектива в общих результатах работы бригады, участка, цеха, отдела или всего предприятия. Премии начисляют на коллектив, а распределяют ее между работниками в соответствии с личным трудовым вкладом каждого на основе учета индивидуальной основной заработной платы, отработанного времени, коэффициента трудового участия или в долях по балльной оценке.

*Единовременное (разовое) премирование*, как индивидуальное, так и коллективное, предусматривает выплату вознаграждения по итогам работы за год, единовременных поощрений за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ, премий -ЖГ итогам смотров и конкурсов, за участие в выставках, к праздничным и торжественным датам и т.п.

*Специальные системы премирования* — это вознаграждение работников за экономиию конкретных видов материальных Р<sup>ес</sup>Урсов, создание и внедрение новой техники, выпуск товаров народного потребления и оказания платных услуг населению и т.п. Этот вид премирования разрабатывают либо отдельно, либо включают в систему премирования за основные ре-<sup>3</sup>ультаты хозяйственной деятельности конкретных подразделений производства.



При невыполнении тех или иных показателей работники могут лишиться премий (это должно быть отражено в коллективном договоре). Руководство предприятия имеет право депремировать работника за упущения в работе или повысить ему премию за достижение определенных производственных показателей. На практике используются и некоторые особые виды премирования, как правило, разовые премии и вознаграждения. Они могут быть индивидуальными и коллективными.

На предприятиях целесообразно рассчитывать экономическую эффективность действующих систем заработной платы, а также системы премирования. При экономическом обосновании эффективности применения той или иной системы премирования выясняется ее влияние на себестоимость продукции. К определению экономической эффективности той или иной системы оплаты труда подходят дифференцированно, учитывают характер показателей и источники премирования по каждой системе в отдельности.

#### 4.8. Доплаты и надбавки к заработной плате

Работники предприятий, помимо заработной платы и премий, получают доплаты и надбавки, исчисляемые на базе установленных им тарифных ставок (окладов). В Трудовом кодексе РФ и в правительственных документах предусмотрено, что подавляющее большинство компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок определяется предприятиями самостоятельно и выплачивается в пределах имеющихся средств. Размеры и условия выплат оговариваются в коллективных договорах.

Все действующие в настоящее время доплаты и надбавки (более 50 наименований) подразделяются на две большие группы (рис. 4.6).

В первую группу входят, например, такие доплаты, как за работу в сверхурочное время; за работу в выходные и праздничные дни; несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабочего дня и т.д.

Вторая группа доплат и надбавок подразделяется на три подгруппы. Первая предусматривает доплаты за совмещение профессий (должностей); за выполнение обязанностей отсут-

применяемые в определенных сферах приложения труда

Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормативных

доплаты, связанные с особым характером выполняемой работы

Рис. 4.6. Классификация доплат и надбавок

ствующего работника, специалистам за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации; бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы: за ведение делопроизводства, бухгалтерского учета и т.д. Вторая подгруппа включает доплаты, связанные с особым характером выполняемой работы (сезонностью, отдаленностью и т.п.) и выплачиваемые за многосменный режим работы, за дни отдыха (отгулов), предоставляемые за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ, а также надбавки к заработной плате за разъездной характер работы и т.д. Третья подгруппа подразумевает доплаты и интенсивность труда рабочим на конвейерах, поточных и автоматических линиях; за работу в ночное время, за работу с тяжелыми (вредными) и особо тяжелыми (особо вредными) условиями труда рабочим, мастерам, начальникам участков, цехов, другим специалистам и служащим — при их постоянной занятости (не менее 51% времени) на участках, в цехах и на производстве, где более половины рабочих получают доплаты за неблагоприятные условия труда, и т.п.

Доплаты компенсационного характера обусловлены тем, что многих предприятия с их помощью пытаются закрепить или привлечь работников (например, доплата за дни отдыха (отгулы), которая предоставляется за работу сверх нормальной продолжительности при вахтовом методе организации работ). Доплаты компенсационного характера, связанные с

не имеющие ограничения по сферам трудовой деятельности

условиями труда и работой в ночное время, являются наиболее распространенными. В настоящее время предприятиям дана полная само

стоятельность как в определении размеров этих выплат, так и в выборе компенсации — в виде процентного (долевого) отчисления к тарифной ставке или абсолютной, т.е. в рублях, выплаты за каждый час работы.

Доплаты за условия труда резко дифференцированы. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, установлены доплаты в размерах 4, 8, 12% тарифной ставки присвоенного разряда, а на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда — 16, 20, 24%. Это связано с тем, что компенсация за условия труда в равном по абсолютной величине размере должна выплачиваться всем работающим в тех или иных условиях труда независимо от уровня их квалификации.

## **Глава 5**

### **Социальная организация. Социальное регулирование в трудовых коллективах**

#### **5.1. Социальная организация и социальная группа**

Социальная организация (от позднелат. organize — сообщаю стройный вид) — в широком смысле любая организация в обществе; в узком смысле — социальная подсистема. Социальная организация представляет собой систему социальных групп и отношений между ними. В ней взаимодействуют различные социальные группы, члены которых интегрированы интересами, целями, ценностями, нормами, базирующимися на основе совместной деятельности. Социальная организация промышленного предприятия представляет собой систему социальных групп, выполняющих определенные производственные функции, которые способствуют достижению общей цели или целей. Это обычно работники (организационно оформленная общность людей), объединяющиеся для создания или производства определенной продукции с помощью материальных средств и предметов труда.

Социальная организация обычно характеризуется следующими основными признаками:

- ◆ наличие единой цели (производство продукции или оказание услуг);
- ◆ существование системы власти, управления, которые подразумевают подчинение работников руководству в процессе трудовой деятельности;
- ◆ распределение функций (полномочий и обязанностей) между группами работников, находящихся во взаимодействии друг с другом.

Каждую фирму, предприятие (организацию) можно рассматривать как социальную организацию, которая характеризу

ется своей территорией, населением, экономикой, целями, социальными условиями, руководством. В отечественной и зарубежной литературе существуют десятки определений понятия организации, в которых за первоэлемент организации принимается человек, цель, порядок, связи. Чтобы считаться организацией, группа людей должна соответствовать нескольким обязательным требованиям: наличие по крайней мере двух людей, которые считают себя частью группы; принятие общей цели (или желаемого результата) всеми членами группы; наличие членов группы, которые намеренно работают вместе, чтобы достичь значимой для всех цели.

Основными признаками организации являются распределение членов организации по ролям и статусам; разделение труда и его специализация; построение по вертикальному иерархическому принципу с назначением руководителей и подчиненных; наличие управляющих принципов и норм; целостность системы.

Социальная организация относится к наиболее сложному типу организационных систем, поскольку в ее природе заложена известная двойственность: во-первых, она создается для решения определенных задач и, во-вторых, выступает социальной средой общения и предметной деятельности людей. На заранее созданную социальную организацию накладывается целая система межличностных отношений.

Перед трудовой социальной организацией, как правило, ставятся две задачи: повышение экономической эффективности производства и качества выпускаемой продукции и труда, а также социальное развитие коллектива или работника как личности. На основании этих задач в трудовой организации можно выделить два типа структур социальной организации: производственную и непроизводственную.

Производственный тип структуры формируется в зависимости от производственных факторов деятельности людей. Он включает такие компоненты общей структуры, как функциональную (содержание труда); профессиональную (подготовка и переподготовка кадров); социально-психологическую (межличностные отношения) и управленческую (система управления). Качественными признаками функционирования этого типа структуры выступают потребности и интересы, требования работников к труду и в первую очередь — к содержанию и условиям труда, условиям своего профессионального роста, организации труда. Специфическую область явлений, связанных с производственной структурой, составляет система мероприятий по развитию мотивации производственной активности (моральное и материальное стимулирование и др.).

Непроизводственный тип структуры возникает, когда члены трудовой организации (коллектива) участвуют в различных видах внепроизводственной деятельности, заполняющей вне рабочее и свободное от работы время работников. К непроизводственной структуре можно отнести значительную часть деятельности общественных, культурных, спортивных и других организаций.

Общая структура социальной организации промышленного предприятия возникает и развивается как в рабочее, так и в свободное от работы время. Эти социальные организации взаимосвязаны между собой и дополняют друг друга (рис. 5.1).

В социальную структуру трудовой организации (коллектива) входят социальные процессы и явления, знание которых также крайне необходимо.

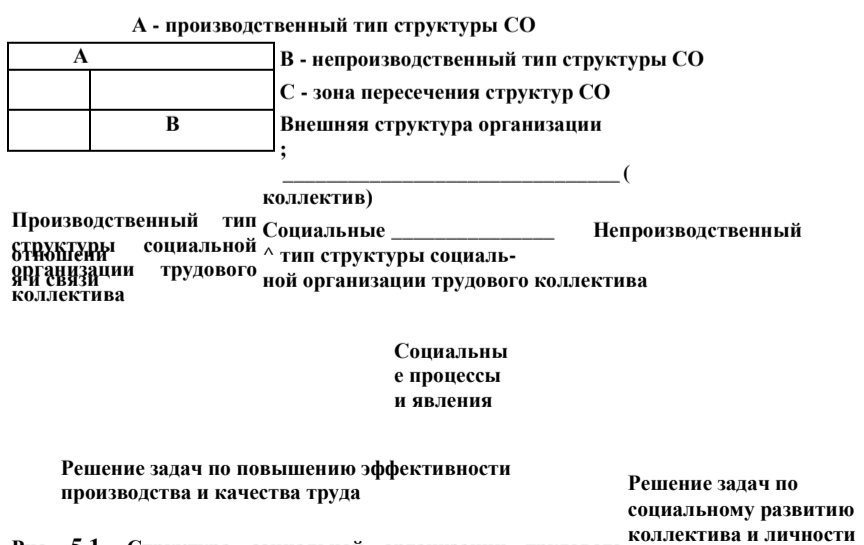


Рис. 5.1. Структура социальной организации трудового коллектива

коллектива

Понятие «организация» следует рассматривать с двух позиций: структурной и поведенческой. С точки зрения структурной позиции «организацию» следует рассматривать как таковую, т.е. это способы распределения обязанностей, полномочий, ответственности, организационные структуры управления по горизонтали и вертикали. В основном это те вопросы, которые изучаются теорией и практикой управления. С точки зрения поведенческой позиции центром исследования является человек с его потребностями, способностями, мотивацией к труду. Следует заметить, что обе позиции взаимосвязаны, однако поведенческий аспект организации на конкретном предприятии (в организации) является объектом изучения теории трудового коллектива — высшей формы социальной группы.

В зарубежной литературе понятие «коллектив» используется очень редко — чаще употребляется более общее понятие «социальная группа». Однако не каждая социальная группа является коллективом и не каждая группа является социальной. Например, толпа, аудитория радиослушателей, пассажиры на остановке не являются социальными группами — это квазигруппы, но они могут быть объектами исследования социологов, если изучается общественное мнение такой квазигруппы. Однако результаты такого исследования не могут быть распространены на иные группы населения.

Принадлежность к социальной группе — важнейший фактор, определяющий поведение человека. В социологии труда под социальной группой понимается реально существующее образование, в котором люди собраны вместе, объединены каким-либо общим признаком, разновидностью совместной деятельности или помещены в какие-то идентичные условия, обстоятельства и определенным образом осознают свою принадлежность к этому социальному образованию.

Встречающийся в литературе термин «социальные институты» — более общее понятие, включающее организации, предприятия, учреждения, фирмы, занимающиеся экономической деятельностью

## 5.2. Классификация социальных групп

На Западе используются четыре классификации малых групп:

1) первичные (частые, непосредственные, личные контакты — 2 человека — «диада», семья, бригада) и вторичные группы (менее частые контакты, большая численность — компания, клуб и т.п.);

2) формальные и неформальные малые группы. В формальной группе для всех ее членов четко заданы все позиции, предписанные групповыми нормами, строго распределены роли структура власти. Неформальная группа складывается и возникает стихийно, статусы и роли ее членам не предписаны, не заданы взаимоотношения по вертикали; в основном эта группа формируется на базе взаимных симпатий или антипатий;

3) группы членства и референтные группы. Членская группа — это группа, к которой принадлежит индивид. Референтная группа служит эталоном, выполняя сравнительную и нормативную функции;

4) распределение групп по уровню их развития: формирующиеся и сложившиеся (коллективы). Коллектив представляет собой группу с более высокой степенью развития и осуществляющую специфическую социальную деятельность.

Каждая группа характеризуется основными параметрами: состав, структура, групповые процессы, групповые нормы и ценности, система санкций.

*Состав группы* можно охарактеризовать на основе таких признаков, как возраст, профессия, уровень образования, стаж работы и т.п.

*Структуру* можно охарактеризовать по нескольким формализованным признакам: структура коммуникаций, структура предпочтений, структура власти.

*Групповые процессы* социально-психологического характера включают в себя адаптацию, коммуникацию, идентификацию и интеграцию. Особенности происходящих социально-психологических процессов зависят от места индивида в группе, т.е. его статуса и роли, его позиции.

*Групповые нормы* — это правила, выработанные и принятые группой. Нормы связаны с ценностями, которые складываются в каждой группе на основе отношения к определенным социальным явлениям. Если личность не признает групповых норм, применяется система санкций — механизмов, посредством которых группа заставляет своего члена соблюдать групповые нормы.

158  
J

ством которых группа заставляет своего члена соблюдать групповые нормы.

## 5.3. Признаки различия трудовых коллективов и функции их выполнения

Классификация социальных групп осуществляется по различным признакам. Американский ученый Юбенк признаками их классификации считал уровень культурного развития, тип структуры, задачи и функции группы, преобладающий тип контактов в группе, время существования и жизнедеятельности группы и др.; в отечественной практике учитывается и система общественных отношений как признак классификации. Классификация социальных групп по их видам приведена на рис. 5.2.

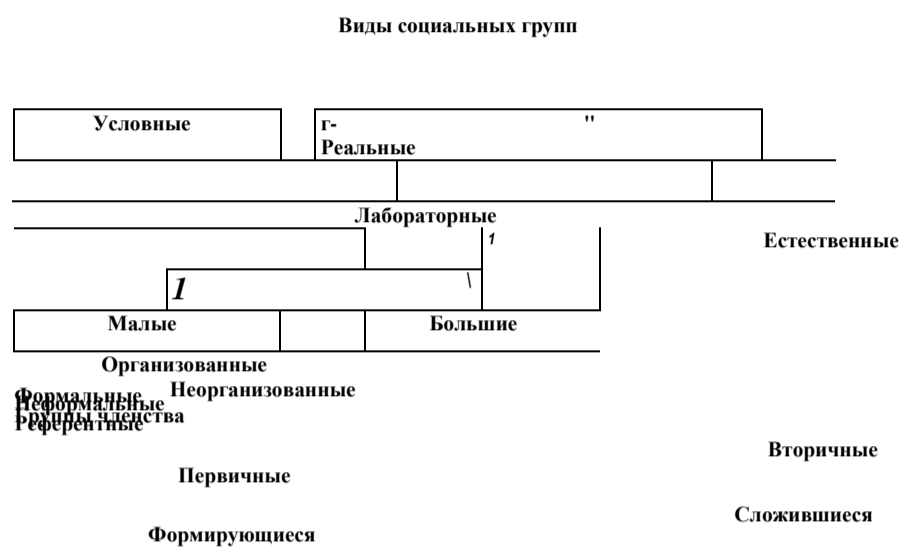


Рис. 5.2. Классификация социальных групп

К *условным* относятся группы, объединяющие людей по какому-либо признаку для целей анализа (например, в статистике — по полу, возрасту, семейному положению, доходам; в Психологии — по тестовым результатам).

*Реальные естественные группы* могут возникать стихийно и организовано в виде больших и малых групп. К *большим* относятся классы, партии, общественные организации (проф-<sup>со</sup>Юзы и др.). Число членов *малой группы* колеблется от 2—7 Ю—40 человек. Известно более 50 различных оснований для классификации малых групп.

Трудовой коллектив как высшая форма социальной группы в своем развитии проходит несколько стадий:

♦ *стадию формирования и социально-психологической напряженности*, на которой происходит подбор и расстановка членов коллектива по рабочим местам с учетом социально-психологической совместимости работников. На этой стадии повышается роль руководителя в достижении технологического взаимодействия в коллективе между всеми его членами. Это стадия первичного синтеза;

♦ *стадию нормализации*, на которой создается общая заинтересованность в достижении цели, формируются групповые нормы и ценности, определяются ролевые ожидания, образуются микрогруппы и актив, группы добросовестных исполнителей, меняется тактика руководства. Эту стадию можно назвать стадией дифференциации;

♦ *стадию деятельности*, на которой члены коллектива готовы приступить к деятельности, поскольку сформировались нормальный социально-психологический климат и психологическая совместимость работников в коллективе, распределены социальные роли, утверждены нравственные эталоны коллектива, все члены коллектива учитывают интересы и потребности Друг друга, в группе вырабатываются единство воли, отношения товарищеского сотрудничества и взаимопомощи. Эту стадию можно определить как стадию синтеза.

Указанным стадиям соответствуют уровни развития трудовых коллективов: низший, средний и высший.

Кроме стадий, существуют и другие признаки различий Трудовых коллективов, например, в зависимости от их места в системе общественного разделения труда, различают коллективы производства, обслуживания, науки, народного образования, управления, культуры и т.п.

Кроме того, трудовые коллективы различаются по численности, составу, структуре, производственным функциям и др.

В литературе часто употребляются два термина — «трудовой коллектив» и «производственный коллектив». Первый термин применим ко всем работникам предприятия (организации) второй — к структурным подразделениям предприятия (цехам, отделам производств, бригадам и т.п.).

Функции трудовых коллективов обусловлены задачами организации, ее специализацией и местом, которое занимает организация в иерархической системе производства.

Можно назвать три устойчивые функции производственной организации: целевую, социально-интегрированную, управленческо-воспитательную.

*Целевая функция* — обеспечение выпуска заданного объема продукции определенного типа и качества — главная иерархическая функция, и ее результативность в рыночной экономике определяется нормой прибыли.

*Социально-интегрированная функция* — это эффективное использование человеческого потенциала в микросоциуме трудовом коллективе, создание хорошей социально-психологической атмосферы, благоприятных условий труда, при которых человек не испытывает страха и беспокойства за свое здоровье и не боится потерять работу, являющуюся источником средств существования.

*Управленческо-воспитательная функция* — это обеспечение интеграции организации с макросоциумом (обществом) на основе реализации законов, правил, норм, инструкций, вырабатанных макросистемой и ее социальными институтами на уровне микросистем.

Следует заметить, что нарушение норм, обусловленных социально-интегрированной функцией, карается менее строго, чем нарушение норм целевой функции. Объясняется это тем, что нарушение целевой функции приводит к серьезным акциям во всем обществе (неповиновение, демонстрации, митинги, протесты и т.п.), а невыполнение норм социально-интегрированной функции — к нарушениям деятельности лишь самой организации.

Таким образом, социально-интегрированную и управленческо-воспитательную функции по отношению к целевой функции трудового коллектива можно рассматривать, с одной стороны, как резервы, а с другой — как ограничители эффективности трудовой деятельности.

#### **5.4. Социальная структура трудового коллектива**

Трудовой коллектив как социальный организм имеет определенную социальную структуру как совокупность принципов взаиморасположения, взаимосвязей и взаимоотношений составных элементов, составляющих целостную систему.

Существуют производственно-функциональная, целевая, профессионально-квалификационная, социально-демографическая, общественно-организационная, социально-психологическая и национальная социальные структуры.

*Производственно-функциональная* включает в себя производственные подразделения, осуществляющие выпуск продукции, ее реализацию, управление, планирование, стимулирование и др. В этой социальной структуре различают три уровня коллективов: высший (основной), средний (вторичные) и низший (первичные).

*Высшим (основным)* считается производственный коллектив, представляющий собой самостоятельную социально-экономическую единицу со сложившимися нормами производственной и общественной жизни, трудовыми традициями и правилами и состоящий из *вторичных* коллективов: цехов, участков, служб, которые в своей структуре имеют множество *первичных* коллективов: бригад, смен, групп и т.д.

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

*Целевая социальная структура* рассматривается как совокупность всех уровней социальной структуры (высшего, среднего, низшего), связанных между собой общей целью и задачами как производственного, так и социально-психологического характера, выражающих одинаковые интересы, общие ценностные ориентации.

*Профессионально-квалификационная социальная структура* — это социальная форма профессионального разделения труда. Она предполагает деление групп по уровню образования, профессиям, а внутри профессий — по квалификации, общему производственному стажу, стажу работы в данной профессии, в данной организации.

*Социально-демографическая социальная структура* характеризует трудовой коллектив, распределяя его на группы по полу, возрасту, семейному положению, уровню доходов и т.п. В каждой группе важно изучать специфические потребности, интересы ее членов, характер воспроизводства, перспективы развития и другие характеристики.

*Общественно-организационная социальная структура* выражает систему отношений в трудовом коллективе, в котором всегда образуются формальные и неформальные объединения. Несовпадение интересов формальных и неформальных групп часто приводит к конфликтным ситуациям.

*Социально-психологическая структура* определяется системой взаимосвязи позиций и ролей отдельных работников и малых групп. Развиваясь, она воздействует на социально-психологический климат в коллективе, трудовую мотивацию, адаптацию новых членов коллектива, разрешение конфликтов и в итоге — на эффективность деятельности.

*Национальная социальная структура* — это национальный состав трудового коллектива (группы). До распада СССР данная структура имела второстепенное значение, но с ростом сепаратизма и национального самосознания стала фактором повышенной напряженности или, наоборот, стабильности в организации.

Все виды социальных структур в совокупности определяют содержание внутриколлективных социальных отношений. Изучение особенностей этих отношений применительно к различным группам имеет важное значение для совершенствования управления трудовым коллективом, укрепления его социального статуса, привлечения в коллектив молодых, высококвалифицированных специалистов.

#### **5.5. Регулирование социальных процессов в трудовых коллективах**

Основу регулирования социальных процессов составляет трудовое поведение людей в коллективе, которое определяется внутренними и внешними побудительными силами.

*Внутренние побудительные силы* — это потребности, интересы, ценности, мотивы, которые в совокупности представляют собой структуру сложного процесса мотивации — побуждения себя и других членов организации к деятельности для достижения личных целей и целей трудового коллектива.

*Внешние побудительные силы* — это стимулы, санкции, используемые с целью склонить человека к определенному трудовому поведению. Важно четко представлять, на какое место в организации претендует человек, какие роли он может и готов выполнять и какую роль ему собирается предложить организация. Часто именно несоответствие этой роли возможностям человека является основой конфликта между ним и организационным окружением.

Регулирование соответствия роли и места человека в организации происходит при его вхождении в организацию, в процессе обучения и в процессе взаимодействия с ним в ходе трудовой деятельности (рис. 5.3). В процессе вхождения работника в организационное окружение организация должна решить три задачи: разрушить старые поведенческие стереотипы; заинтересовать его работой организации; привить работнику новые нормы поведения в конкретных организационных условиях.

Взаимодействие человека и организации предполагает ролевой аспект. С одной стороны, это роль человека в коллективе, т.е. связь его деятельности с целями и задачами организации, содержание его работы и способы ее выполнения, с другой — это готовность человека осознанно выполнять свою роль, что приведет к получению положительного результата не обязательно материального характера и принесет ему удовлетворение.

Конфликтные ситуации, которые порождаются организационными и эмоциональными факторами, можно устранить, используя корректировку роли работника (изменение формы работы); повышение квалификации, умение распознавать и пре-

<p>Вхождение в организацию</p> <p>адаптация к новому окружению</p> <p>коррекция или изменение поведения человека</p> <p>изменения и модификация в организме Стадии регулирования</p> <p>Обучение при вхождении в организацию</p> <p>Ознакомление:</p> <p>с миссией и целями организации</p> <p>с допустимыми и предпочтительными средствами достижения целей</p> <p>с имиджем и особенностями</p>	<p>менить порядок материального стимулирования или произвести структурные изменения в коллективе.</p> <p>Разрешению конфликта способствует его открытое обсуждение.</p> <p>Важную роль в регулировании социальных отношений и процессов в организации выполняют групповые нормы, которые направлены на достижение цели и задач организации, поощрение поведения работников, достижение целей организации, и санкции, побуждающие членов группы соблюдать групповые нормы.</p>	<p>определение роли работника в коллективе</p> <p>корректировка роли работника</p> <p>изменение роли работника на другую</p> <p>расположение человека к людям, окружающей среде, работе</p> <p>с принципами, правилами, нормами организации</p> <p>с обязанностями работника по выполнению определенной роли</p> <p>с поведенческими стандартами в организации</p> <p>усвоение новых ценностей и норм поведения „</p>	<p>формирование принцпов и стандартов поведения</p> <p>взаимоотношения личности и группы</p> <p>кооперация, слияние, конфликт</p> <p>развитие системы вознаграждения</p> <p>принятие групповых норм</p> <p>применение санкций, механизмов</p>
---	---	---	---

Рис. 5.3. Регулирование соответствия роли и места человека в организации

дупреждать возникающие проблемы, перестановку работников с одной роли на другую в зависимости от их способностей справляться с конфликтными ситуациями и др.

Для разрешения большинства конфликтов достаточно устранить их материальную основу: улучшить организацию труда, наладить бесперебойное снабжение сырьем и материалами, из-

## Глава 6

### Мотивация трудовой деятельности

#### 6.1. Слагаемые трудовой мотивации и их взаимодействие

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 фр. *motif* — побуждение) — побуждение к активности и деятельности личности, социальной группы, общности людей, связанное со стремлением удовлетворить определенные потребности.

Формирование этих внутренних побудительных сил трудового поведения — суть процесса мотивации трудовой деятельности. Мотиваторами выступают значимые факторы социального и предметного окружения (стимулы) либо устойчивые потребности и интересы.

Рассмотрим теперь содержание вышеназванных слагаемых трудовой мотивации. Первым глубинным ее содержанием являются потребности. 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 и сексуальные потребности в воспроизводстве людей, пище, 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.

Первые два типа потребностей Маслоу называл первичными (врожденными), три остальных — вторичными (приобретенными). При этом процесс возвышения потребностей выглядит как замена первичных (низших) вторичными (высшими). Согласно принципу иерархии, потребности каждого нового уровня становятся актуальными для индивида лишь после того, как удовлетворены предыдущие запросы. Поэтому принцип иерархии называют также принципом доминанты (господствующей в данный момент потребности). Маслоу считал, что само удовлетворение не выступает мотиватором поведения человека: голод движет человеком, пока он не удовлетворен. Очевидно, что сила воздействия потребности (ее потенциал) есть функция от степени ее удовлетворения. Кроме того, интенсивность потребности определяется ее местом в общей иерархии.

Существует множество социальных и моральных потребностей, которые изучаются и учитываются в социологии с разных точек зрения. Определенная их часть имеет непосредственное отношение к проблеме мотивации труда и обладает конкретными мотивационно-трудовыми значениями. Среди них можно выделить: потребность в самоуважении (добросовестная трудовая деятельность независимо от контроля и оплаты труда ради положительного собственного мнения о себе); потребность в самоутверждении (высокие количественные и качественные показатели в труде ради одобрения и авторитета, положительного отношения к себе со стороны других); потребность в признании (направленность трудового поведения на доказательство своей профессиональной пригодности и способностей); потребность в социальной роли (хорошая работа как доказательство необходимости для людей, занятие достойного места среди них); потребность в самовыражении (высокие показатели в работе на основе творческого отношения к ней; работа как способ получения каких-то идей и

Факторами, мотивирующими позитивное отношение к труду, являются такие, которые воздействуют на структуру личности. Это ответственность, самостоятельность, творческие элементы труда, уважение со стороны окружающих, возможность продвижения по службе. Именно они определяют внутреннюю, содержательную составляющую отношения к труду, вызывая удовлетворенность. Поэтому распространенный метод «кнута и пряника» — премирования и наказания — даст кратковременный эффект.

*Материальное вознаграждение нельзя считать универсальным, постоянно действующим фактором.* Люди работают за деньги лишь до определенного

знаний, проявления индивидуальности); потребность в активности (стремление к поддержанию через активность здоровья и самочувствия); потребность в продолжении рода и самовоспроизводстве (особая ориентация в работе на благополучие семьи и близких, повышение их статуса в обществе; реализация через результаты труда стремления к созиданию и наследованию чего-либо); потребность в досуге и свободном времени (предпочтение работать меньше и иметь больше свободного времени, установка на работу как на ценность, но не как на основную цель жизни); потребность в самосохранении (потребность работать меньше и в лучших условиях, пусть и за меньшую оплату, в целях сохранения здоровья); потребность в стабильности (восприятие работы как способа поддержания существующего образа жизни, достигнутого достатка, неприятие риска); потребность в общении (установка на трудовую деятельность как условия и повод для человеческих контактов); потребность в социальном статусе (подчинение трудовой деятельности целям карьеры с положительным или отрицательным эффектом для самой работы; карьера как решающий мотив поведения во взаимоотношениях с другими); потребность в социальной солидарности (желание «быть как все», добросовестность как ответственность перед партнерами, коллегами по рабочему месту).

Дальнейшую разработку основные идеи А. Маслоу получили в работах одного из ведущих теоретиков американской индустриальной социологии Ф. Герцберга. Применительно к анализу трудовой мотивации он выдвинул тезис, согласно которому существуют две группы факторов, определяющих трудовую деятельность: 1) содержание труда и 2) условия труда, причем, согласно выдвинутому положению, *фактором мотивации является только содержание труда, условия же труда таковым фактором не являются.*

Раскрывая эту двухфакторную модель, Герцберг детализирует пять уровней потребностей Маслоу следующим образом: высшие потребности по Маслоу — престижные и духовные — представлены по Герцбергу шестью мотивационными факторами:

- ◆ достижение;
- ◆ признание;
- ◆ продвижение;
- ◆ сама работа (содержание);
- ◆ возможность творческого роста;
- ◆ ответственность.

Остальным потребностям по Маслоу — физиологическим, экзистенциальным и социальным — тождественны десять факторов Герцберга:

- ◆ политика руководства предприятия, компании;
- ◆ технический надзор (безопасность труда, нормальная работа оборудования, технологическая обеспеченность);
- ◆ отношения с руководителем;
- ◆ межличностные отношения с коллегами;
- ◆ отношения с подчиненными;
- ◆ заработок;
- ◆ безопасность и гарантия работы;
- ◆ личная и семейная жизнь;
- ◆ условия труда;
- ◆ статус.

Приведенные Герцбергом исследования подтвердили выдвинутый тезис. Действительно, если на предприятии созданы лагоприятные условия труда (нет шума, загазованности, вибрации, других неблагоприятных производственных факторов, ИмеюТСя душевые и раздевалки, столовые, детские учреждения Раб

*хорошие отношения с коллегами и начальниками и т.д.]<sup>6</sup> итоге следует ожидать не высокую удовлетворенность<sup>о</sup>пой, а лишь отсутствие неудовлетворенности. Хорошие ия труда закрепляют персонал, но не обязательно сти-ют повышение трудовой отдачи.*

<sup>м</sup>Улир<sub>у</sub>

уровня, который в их индивидуальном представлении является достаточно хорошим. Дальнейшее повышение зарплаты не приводит к эквивалентному повышению эффективности трудового вклада. Повышение зарплаты скорее привязывает работника к данному предприятию или рабочему месту, но не обязательно будет стимулировать постоянное повышение трудовой отдачи.

И еще одно важное замечание. Факторы, характеризующие условия труда, действуют как бы внешне и на всех. Факторы, связанные с содержанием труда действуют индивидуально на каждого, затрагивают значимые для личности компоненты. Поэтому для оценки факторов мотивации индивидов и социальных групп

важно знать направленность их *ценностей и ценностных ориентации*. Эти понятия не однозначны. Социальные ценности в широком философском смысле выражают значимость явлений и предметов реальной действительности с точки зрения их соответствия или несоответствия потребностям общества в целом или входящих в него социальных общностей; в более узком — нравственные и эстетические требования (императивы), которые выработаны человеческой культурой.

Ценностные ориентации — это разделяемые личностью социальные ценности, которые выступают как важнейшие цели жизни данного человека, а также приемлемые для него средства достижения этих целей. Эти средства для человека играют важную роль в его поведении. Ценностные ориентации — продукт социализации личности, результат освоения ею норм и требований данного общества: политических, нравственных и иных. Такое освоение вырабатывает собственное отношение к этим нормам. Это как бы основа личности. По мере социализации личности формируются ее интересы (напомним, что интересы являются неким зримым проявлением потребностей). Ценностные ориентации образуют высший уровень в иерархии предрасположенностей к определенному восприятию условий жизнедеятельности и поведения в долгосрочной перспективе. Они являются опорными, когда возникнет необходимость принятия личностью жизненно важных решений.

Итак, сделаем краткие выводы. Человек мотивирует свое поведение, основываясь на собственных потребностях, которые находятся в определенной иерархии между собой. Мотивацией обладают собственно не сами потребности, а степень их удовлетворения. Несмотря на иерархическую зависимость, потребности в качестве мотиваторов поведения не обладают строгой последовательностью воздействия на индивида, а представляют собой некое единство. Стало быть, их воздействие обладает системным эффектом с преобладающим влиянием в данной ситуации воздействия потребности более высокого уровня.

Согласно концепции Ф. Герцберга, потребности более низкого уровня — физиологические, экзистенциальные и социальные, детализированные им в виде десяти факторов, характеризующих условия труда, — не являются мотиваторами повышения активности трудовой деятельности. Ими являются высшие потребности: престижа и духовные, конкретизированные в виде шести значимых факторов. Эта система потребностей индивида может быть социологически выявлена в виде преобладающих интересов.

Потребности актуализируются ценностными ориентациями индивида. Ценностные ориентации — это результат его социализации, которая обусловлена условиями жизнедеятельности и воспитания. Знание потребностей и интересов позволяет учитывать их для повышения заинтересованности человека в труде. Это состоит смысл мотивационного управления.

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. 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.

Носителем потребностей и интересов выступают различные общности, общество в целом, классы, социальные группы, регионы, трудовые организации, а также отдельные работники. В число субъектов потребностей и интересов входят все субъекты хозяйствования, имеющие определенные функции и цели в системе общественного разделения труда. Каждому субъекту свойственна совокупность различных интересов.

Интересы бывают материальные (экономические) — интерес к денежным и материально-вещественным средствам удовлетворения потребностей. Отсюда интерес 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 знаниям, 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 багажа; интерес к чтению специальной литературы, обобщающей и освещающей передовой опыт и т.д. Таким образом, потребности и интересы 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.

## 6.2. Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе

Важнейшими элементами процесса трудовой мотивации являются ценности и нормы поведения. 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 и т.д.

Направленность личности на те или иные ценности материальной или духовной культуры общества характеризует ее

..... 173  
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 заработке, условиях труда; если материальное благополучие, то 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 свое 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.



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.

### **6.3. Структура мотивов трудового поведения**

Участвуя в трудовой деятельности, работник одновременно имеет ряд потребностей, интересов, ценностных ориентаций. Они могут быть существенными или несущественными, 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». Таким образом, «мотив» и «установка» близки по смыслу, хотя не являются полностью аналогами.

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

- ◆ ориентирующая, когда мотив направляет поведение работника в ситуации выбора вариантов поведения;
- ◆ смыслообразующая, если мотив определяет собой субъективную значимость данного поведения работника, выявляя его личностный смысл;
- ◆ опосредствующая, когда мотив рождается на стыке внешних и внутренних побудителей, опосредуя их влияние на поведение;
- ◆ мобилизующая, если мотив мобилизует силы организма работника для реализации значимых для него видов деятельности;

♦ оправдательная, когда в мотиве заложено отношение индивида к должному, к нормируемому извне образцу, эталону поведения, социальной и нравственной норме.

Следует различать истинные, реальные мотивы и провозглашаемые, открыто признаваемые. Первые — это мотивы-побуждения. Вторые — мотивы-суждения, функция которых состоит в том, чтобы объяснить себе и другим свое поведение. Открыто провозглашаемые мотивы в отличие от мотивов-побуждений часто называют мотивировками.

Деятельность человека обосновывается одновременно не-| сколькими мотивами, так как человек включен в систему разнообразных отношений с предметным миром, с обществом, окружающими людьми, с самим собой. Группа ведущих мотивов, определяющих поведение работника, 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;
- ♦ конфликтная;
- ♦ перемены места работы или смены профессии;
- ♦ инновационная, связанная с изменением характеристик трудовой среды, и т.д.

Как видим, на трудовое поведение оказывают влияние различные составляющие (рис. 6.1).

В последние десятилетия социология труда разрабатывает идеи, позволяющие значительно углубить знания механизма социального поведения. Интересен в этом плане подход В.А. Ядо-ва, сформулировавшего диспозиционную концепцию социального поведения личности. Речь идет о том, что человек обладает сложной системой диспозиций (личных предрасположенностей), регулирующих его поведение. Они образуются на стыке потребностей, интересов и ситуаций, имеющих сложную структуру. Выделено четыре уровня потребностей, ситуаций и соответствующих им диспозиций:

1) установки, обусловленные потребностями биологического характера в простейших ситуациях в бытовых условиях;

2) социальные установки, формируемые на основе потребностей в общении в обычных повседневных обстоятельствах;

Средства Цели Материальные Моральные Активное Пассивное

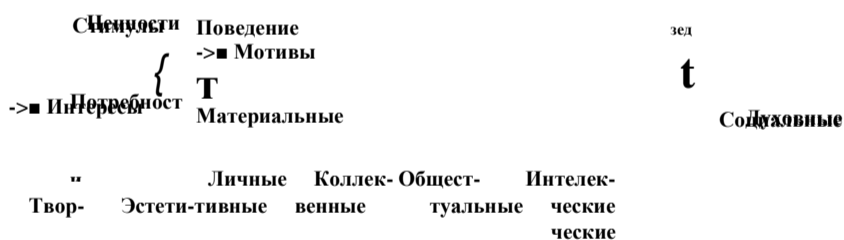


Рис. 6.1. Классификация мотивационного механизма регулирования трудового поведения

3) характеризует общую направленность интересов личности в определенную сферу труда или досуга (это базовые социальные установки);

4) система ценностных ориентации личности.

Структура мотивов очень гибка и постоянно меняется (выравнивается). Основой для такого выравнивания в процессе трудовой деятельности выступает удовлетворенность различными сторонами производственной ситуации. Чем благоприятнее 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.

При изучении мотивов и установок надо иметь в виду, что Их содержание скорее отражает содержание ценностей и норм, прежде всего социально одобренных, нежели направление личных потребностей и интересов. При этом иерархия мотивов свидетельствует об иерархии ценностей. Структуру же потребностей и интересов отражают затраты времени на различные виды Деятельности. Изучение мотивов, установок, ценностных ориентации трудового поведения различных социальных групп работников, а также их структуры позволяет определить, во имя

чего трудится работник. Система стимулов, создаваемая на основе знаний внутренних побудителей трудовой активности, является основой формирования оптимального типа отношений к труду. Действующая в обществе система стимулов эффективна лишь, когда она способствует реализации ведущих потребностей и интересов работников.

Знание динамики мотивации труда — условие обязательных требований к работнику и ожиданий 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.

## Глава 7

### Организация и нормирование труда работников

#### 7.1. Значение, сущность и содержание организации труда

Проблема организации труда являлась и является предметом изучения науки и практических специалистов. Она несет в себе большие потенциальные возможности повышения эффек-

тивности национальной экономики и конкретного производства с точки зрения экономических и социальных результатов функционирования рабочей силы и технико-технологических средств производства. Рационально и эффективно организованный труд является ведущим фактором роста его производительности и снижения издержек производства, что является основой обеспечения конкурентоспособности хозяйствующих субъектов рыночной экономики.

Социальный тип рыночной экономики формируется в том случае, если повышаются престиж высококвалифицированного и высококачественного труда, трудовая активность населения и работников — это также обеспечивается рациональной организацией труда. Преобразование экономики на рыночной основе требует создания адекватных социально-трудовых отношений. Организация труда является одним из средств решения этой проблемы. Целевой функцией системы организации труда является оптимальное сопряжение труда и средств производства в трудовом процессе для обеспечения максимальной эффективности функционирования рабочих мест, участков, цехов, предприятия, фирмы.

Исходя из сказанного можно сформулировать *определение* организации труда: это конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда с целью достижения Полезного эффекта трудовой деятельности. Чтобы понять сущность организации труда, нужно рассмотреть ее основные составляющие (рис. 7.1).

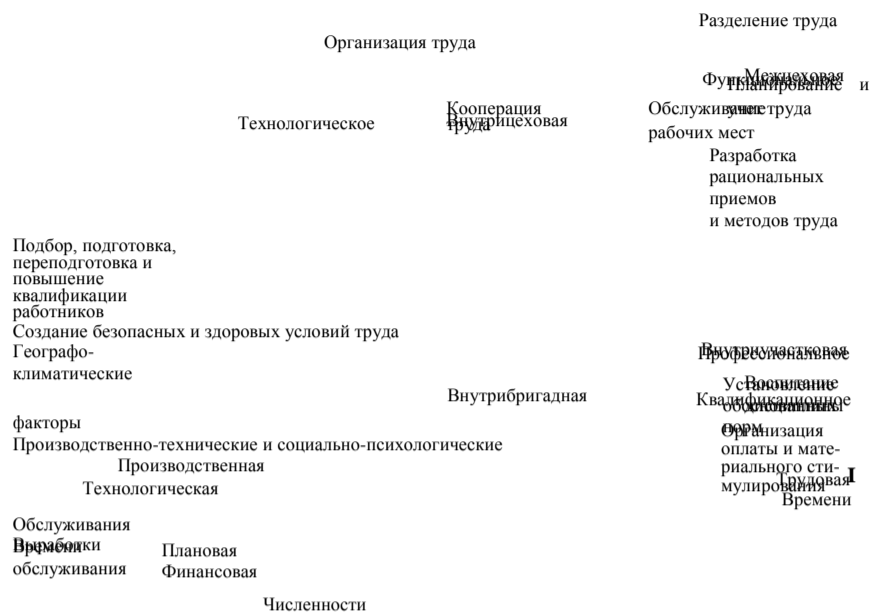


Рис. 7.1. Основные элементы содержания организации труда

Организацию труда можно рассматривать не только на отдельном предприятии, но и в масштабе общества в целом.

Исторический анализ общественных форм организации труда дает основание считать, что всем экономическим системам, несмотря на их различия, свойственны и общие простые элементы организации труда: формы и методы привлечения людей к труду; формы и виды разделения и кооперации труда между членами общества; организация распределения продуктов труда между членами общества; обеспечение воспроизводства рабочей силы.

Формы и методы общественной организации труда зависят от характера общественного устройства, форм собственности на средства производства (государственная, коллективная, акционерная, индивидуальная, частная), экономических законов, господствующих в обществе и сфере труда. В России

низации труда в соответствии с потребностями технической подсистемы, которая, в свою очередь, предусматривает оптимальное использование человеческих ресурсов. Важнейшие элементы социальной системы приведены на рис. 7.2.

## 7.2. Организация, планировка и обслуживание рабочих мест

Успешно реализовать улучшенный метод труда можно, лишь приспособив к нему рабочее место — его размеры, устройство, оборудование и т. д. Меньшей утомляемости работника, сохранению им естественности, привычности движений способствует возможность по желанию менять в определенных пределах положение тела. Высокая производительность труда обеспечивается надлежащим по высоте расположением рабочей зоны, ее соответствующим освещением, удобной конструкцией приспособлений и т. п. Предметы ручного употребления должны находиться в зоне наиболее легкой досягаемости.

Следует, чтобы площади и расположение таких зон допускали одновременность движений обеими руками и симметричность их действий, контролируемую глазами. При осуществлении человеком операции в нескольких местах (наладчик, прядильщица и т. п.) необходимо предусмотреть возможности ее выполнения везде внутри зоны наиболее легкой досягаемости.

Рациональное устройство рабочего места в целом предполагает его адаптацию к условиям определенных операций и физическим данным конкретных исполнителей. Но существуют более или менее общие требования к такому устройству, например: расположение мелких материалов и деталей в контейнерах для них, сподручное и в зоне наиболее легкой досягаемости; наличие достаточного запаса материалов; размещение инструментов, обеспечивающее пользование ими без нарушения непрерывности и ритмичности движений; устройства «сброса» готовой продукции, включения и выключения оборудования и т. п. с такими же свойствами.

Особая статья — планировка группы рабочих мест под коллективное исполнение серии последовательных операций. Необходимо решить вопрос о такой организации передачи обрабатываемого предмета с операции на операцию, чтобы он поступал на очередное место в положении, наиболее удобном для исполнителя (предусмотреть скаты, вращающиеся столы, размещение сопряженных индивидуальных рабочих зон напротив друг друга и т. п.). Большие сложности при этом возникают на конвейере, использование которого побуждается

в настоящее время основными законами, определяющими положение и важность организации труда, являются Трудовой кодекс РФ < Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации», Закон РФ «О повышении социальных гарантий для трудящихся» и др.

Важно подчеркнуть, что по мере развития материально-технической базы производства и повышения культурно-технического уровня трудящихся (под воздействием внедрения в производство достижений НТП и НТР) происходят изменения и в организации труда. Каждому достигнутому уровню техники и технологии производства соответствуют определенные формы организации труда.

В ряде зарубежных стран организация труда рассматривается как социотехническая система, т.е. состоящая из двух подсистем — технической и социальной.

Техническая подсистема подразумевает более эффективное использование технологии и технического базиса, совершенствование организации производства и процессов обслуживания производства. Социальная подсистема особое внимание уделяет управлению персоналом, подбору, обучению и продвижению кадров, распределению функций и ответственности между участниками производства, планированию труда, эффективным системам оплаты труда и т.п.

При этом социальная подсистема должна обеспечить эффективное функционирование технической подсистемы, поэтому социальные элементы включаются в общую систему орга-

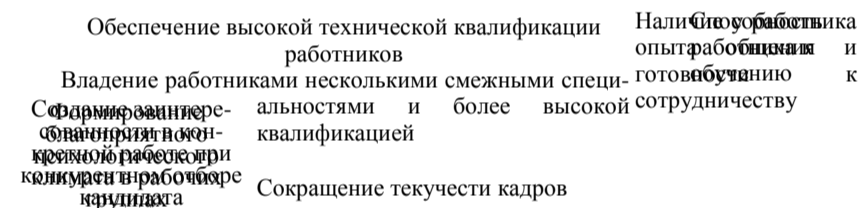


Рис. 7.2. Социальные элементы в системе организации труда

преимуществами транспортировки материалов и продукции. Должна быть тщательно продумана его конструкция и метрика с точки зрения удобств работников и экономии их движений.

Немаловажна, наконец, и забота о таких деталях рабочего места, как положительно влияющая окраска оборудования и помещения с цветовым выделением опасных (например, движущихся) узлов и деталей, изоляция от раздражающих шумов и, напротив, создание звукового фона, который способен, с одной стороны, повысить ритмичность и автоматизм трудовых движений, а с другой — противостоять монотонности выполнения операций.

### «Мозговой штурм»

Совершенствование рабочих мест может быть удачным, только если с самого начала поиска улучшений к этому привлекаются люди, которым предстоит реализовать новинки в повседневной работе.

Такой подход к делу особенно эффективен при перепроектировании трудового процесса коллективными усилиями всех его участников и руководителей в форме системы кружков качества, как в Японии, или бригад результативности (производительности), как в США. Главными инструментами подобного перепроектирования и оценки его влияния на исполнителей являются *диагностический обзор работ* (ДОР) и *перечень аспектов каждой работы* (ПАР),

Процедура ДОР, охватывающая более 80 ранжируемых позиций, посредством компонентного анализа сводит труд к пяти основным аспектам — главным факторам:

- ♦ разнообразие навыков, которых эта работа требует;
- ♦ законченность;
- ♦ значимость;
- ♦ самостоятельность исполнителя;
- ♦ обратная связь.

Алгоритм перепроектирования состоит из трех основных процедур:

- ♦ анализ проблемы с измерением и оценкой;
- ♦ планирование контроля и улучшения (включает процедуры анализа решений и анализа проектов);
- ♦ планирование мероприятий по внедрению и его анализ. Каждая процедура содержит три группы операторов. В первой это — осознание необходимости перемен (средства — ДОР, ПАР, анализ производительности труда и качества трудовой жизни, интуиция); оценка показаний к применению перепроектирования работ; диагностика практики (работ, исполнителей, технологий, организационной

структуры, поведения и стиля руководства, **групповых** процессов). Во второй — анализ затрат и выгод при предлагаемых изменениях; принятие решения о том, какие работы и каким образом подлежат перепроектированию; определение стратегии перепроектирования (разработки проектов, их проверки, оценки и корректировки). В третьей — обновление каждой работы; реализация дополнительных перемен в смежных областях; оценка мероприятий по перепроектированию работ.

Совместная рационализация производственных процессов существенно облегчает следующую стадию организации труда — его действенное и приемлемое для всех нормирование.

### 7.3. Дисциплина и стимулирование труда

Следующим важным направлением организации труда является дисциплина. Никакой совместный труд людей невозможен без объединения их трудовых действий и поступков для достижения поставленной цели. *Дисциплина труда* — это не только своевременный приход на рабочее место и пребывание на нем в течение установленного времени, но и соблюдение установленной технологии, обеспечение качества продукции режима работы производства, поддержание на определенном уровне производительности труда. Дисциплина труда как бы сливается, спаивает сотни и тысячи работников в единый организм, действующий по общему плану и стремящийся к общей цели. Без дисциплины труда не может быть и речи об его сколь-нибудь приемлемой организации на любом предприятии.

Такое важное и обширное понятие, как дисциплина труда, принято подразделять на три частных: трудовая дисциплина, технологическая и производственная дисциплина.

184

*Трудовая дисциплина* предусматривает соблюдение всеми работниками предприятия или организации общих правил внутреннего трудового распорядка: своевременный приход на работу, соблюдение перерывов в течение рабочего дня (на отдых, физкультпаузы, обеденный перерыв), окончание рабочего дня по графику, соблюдение режима пересмен при сменной работе и т.п. Показатели трудовой дисциплины напрямую влияют на производительность труда: любые потери рабочего времени, связанные с нарушениями трудовой дисциплины, снижают производительность труда прямо пропорционально величине этих потерь, а при сокращении потерь производительность труда соответственно возрастает. Но это справедливо только в отношении отдельных работников, самостоятельно выпускающих готовые изделия. Гораздо серьезнее обстоит дело с нарушениями дисциплины в крупном механизированном производстве, при обслуживании сложных агрегатов, аппаратуры и конвейерных линий. Здесь нарушение трудовой дисциплины (опоздание на работу, прогул) одного ведущего рабочего может вызвать простои многих рабочих, механизмов и привести к значительному снижению производительности труда и увеличению себестоимости продукции.

*Технологическая дисциплина* помимо безусловного выполнения требований трудовой дисциплины предусматривает точное соблюдение технологии данного производства: способ и последовательности выполнения производственных операций, качества продукции или предупреждение брака и аварий. Чем сложнее производство, тем выше требования к технологической дисциплине на всех уровнях, начиная от конструкторской разработки и проектной документации и кончая сборкой и испытанием готовых изделий.

*Производственная дисциплина* предусматривает выполнение установленных на данном предприятии правил внутреннего трудового распорядка, четкое выполнение приказов и распоряжений руководителей производства, безусловное и точное соблюдение правил охраны труда, производственной санитарии, техники безопасности, а также охраны окружающей среды. К производственной дисциплине относится также бережное отношение к различным материальным ценностям, начиная от сырья, материалов, комплектующих изделий и готовой продукции и кончая инструментом, машинами, механизмами, аппаратурой и прочим производственным оборудованием.

Нет необходимости доказывать важность дисциплины труда в современных условиях. Ее особенностью в условиях приватизации предприятий является постепенное превращение этой дисциплины из административного инструмента во внутреннюю потребность самих работающих — собственников производства (акционеров, членов производственных кооперативов и товариществ и т.д.).

Однако изменившиеся отношения к собственности на средства производства и результаты труда пока окончательно не утвердились в сознании людей, остается немало государственных предприятий и организаций, где трудятся наемные работники. Поэтому очень важно такое направление работы по организации трудовой

деятельности, как *материальное и моральное стимулирование совершенствования организации труда* и укрепление трудовой и производственной дисциплины.

Стимул — это побуждение к действию. Стимулы могут быть позитивными, когда работник поощряется материально (премия, получение доли прибыли, перевод на более высокооплачиваемую работу) или морально (похвала, общественное признание заслуг и т.п.), но могут быть и негативными: материальными (снижение заработной платы или премии, возмещение материального ущерба в случае производства бракованной продукции или повреждения оборудования и т.п.) и моральными (замечания, выговоры, осуждение трудового поведения со стороны товарищей по работе),.

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.

Источником материального стимулирования является снижение себестоимости продукции и увеличение прибыли. Например, при повышении производительности труда и росте объемов производства снижается себестоимость продукции или работ при прочих равных условиях, во-первых, за счет сокращения доли условно-постоянных расходов в себестоимости, а во-вторых, за счет получения прибыли от дополнительного выпуска продукции. Все виды материального поощрения не могут превышать в стоимостном выражении общей суммы увеличения прибыли. В практике на цели премирования обычно расходуется 60—70% дополнительной прибыли.

Если организационные мероприятия позволяют сократить численность работников без изменения объема производства, то экономия создается за счет сокращения расходов на заработную плату. Можно назвать основные показатели позитивного и негативного стимулирования, связанного с организацией труда.

К показателям *позитивного, поощрительного стимулирования* относятся все достижения в области организации труда, дающие определенный экономический эффект. Они включают:

- ♦ все мероприятия по улучшению оснащения и планировки рабочих мест, их наиболее рациональному размещению по ходу производственного процесса;
- ♦ предложения по улучшению обслуживания или самообслуживания) основных производственных рабочих по всем функциям обслуживания с уменьшением или полным устранением потерь рабочего времени из-за недостатков в обслуживании рабочих мест в прошлом;
- ♦ меры по повышению квалификации рабочих и расширению их производственного профиля (освоение вторых профессий и специальностей), что открывает возможности для совмещения профессий и функций и существенного повышения производительности труда;
- ♦ организация многостаночного обслуживания;
- ♦ улучшение санитарно-гигиенических и эстетических условий труда и т.п.

К моральным мерам поощрения за улучшение организации труда следует отнести все виды благодарностей от руководителей производства, как официальных (через приказы), так и неформальных (устная похвала в присутствии других членов трудового коллектива), а также присвоение званий «лучший по профессии», «лучший рационализатор» и т.п.

Все меры морального поощрения должны обязательно совмещаться с материальным поощрением.

Одновременно должны приниматься меры *«негативного стимулирования»*, т.е. меры взысканий за проступки (напри-

187

мер, за нарушения трудовой и производственной дисциплины, технологии, допущение перебоев в обслуживании рабочих мест, ненадлежащее обслуживание оборудования, приводящее к его порче, поломкам и выходу из строя машин, механизмов и инструментов). Помимо возмещения материального ущерба, к работникам, допустившим дезорганизацию производства, должны применяться меры морального воздействия. Практика работы последних лет показывает, что именно непосредственное воздействие на нарушителей более эффективно, чем прежние формальные административные меры.

Организация трудовой деятельности — неотъемлемая и важнейшая часть организации производства. Организация труда и организация производства теснейшим образом связаны друг с другом: изменения в технике и технологии, в особенности механизация и автоматизация производственных процессов, вызывают коренные изменения в организации труда работников, предъявляют все более высокие требования к профессиональной подготовке и широте производственного профиля работников. С другой стороны, потребности лучшей организации труда заставляют совершенствовать и модернизировать технику и технологию.

## 7.4. Условия труда, их оценка

Под условиями труда понимается внешняя среда, окружающая человека в процессе производства. Она оказывает существенное влияние на организм человека, его физиологические и психические функции во время трудовой деятельности, а следовательно, на его работоспособность и производительность труда.

Различные производственные факторы, воздействующие на здоровье и работоспособность человека в процессе труда, объединены в следующие группы:

- ♦ социально-экономические, включающие законодательную и нормативно-правовую базу, регламентирующую условия труда, предупредительный и повседневный надзор, систему льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях и т.д.;

- ♦ психофизиологические факторы, обусловленные конкретным содержанием трудовой деятельности, характером данного вида труда (физическая и нервно-психическая нагрузки, монотонность, темп и ритм труда);

- ♦ санитарно-гигиенические условия, определяющие внешнюю производственную среду (микроклимат, шум, состояние воздуха, освещение и пр.), а также санитарно-бытовое обслуживание на производстве;

- ♦ эстетические, способствующие формированию положительных эмоций у работника (архитектурно-конструкторское высокохудожественное оформление интерьера, оборудования, оснастки, производственной одежды, озеленение и т.п.);

- ♦ социально-психологические факторы, характеризующие взаимоотношения в трудовом коллективе и создающие у работника соответствующий психологический настрой.

Перечисленные группы факторов составляют основу производственной обстановки.

В зависимости от баланса организма человека и окружающей его среды могут возникнуть благоприятные и неблагоприятные условия труда.

*Благоприятными* можно считать условия, при которых совокупность образующих их элементов не только не оказывает отрицательного влияния на организм человека, а напротив, способствует его духовному и физическому развитию, повышению интереса к работе, большей удовлетворенности трудом, развитию творческих способностей.

*Неблагоприятными* условия труда считаются в том случае, если совокупность образующих их элементов может вызвать у работника глубокое утомление, плохое самочувствие или даже болезненное состояние, отрицательно повлиять на отношение человека к своей профессии, удовлетворенность работой, явиться причиной профессиональных, производственно обусловленных заболеваний, травм, инвалидности, текучести рабочей силы.

Предпосылкой организации работы по созданию благоприятных условий труда является объективная оценка их фактического состояния. При этом наряду с анализом и оценкой отдельных факторов, влияющих на формирование условий труда, важно выразить все многообразие воздействия производственной среды с помощью единого, интегрального показателя.

Количественная и качественная оценка совокупного воздействия всех факторов производственной среды на работоспособность, здоровье и жизнедеятельность человека находит выражение в показателе тяжести труда. Это понятие применимо как к физическому, так и к умственному труду. Под воздействием условий труда формируются три основных функциональных состояния организма: нормальное, пограничное (между нормой и патологией) и патологическое. Каждое состояние имеет собственные отличительные признаки, и от того, в каком из них находится организм человека, зависят результаты его трудовой деятельности и здоровье.

Указанные признаки служат физиологической шкалой тяжести работ, а все работы, согласно медико-физиологической классификации, разработанной НИИ труда, разделены на шесть категорий тяжести.

Влияние каждого показателя учитывается на конкретном рабочем месте при его паспортизации и аттестации, а изменение условий труда по результатам проведенных мероприятий оценивается на основе «интегрального коэффициента». Степень благоприятности условий труда для человека характеризуется широким диапазоном — от самых хороших, комфортных условий до самых плохих, рискованных (рис. 7.3).

Категории тяжести труда			
1	2	3	4
Ком- фортные условия труда	←-----		5
			6
			Ближе к риску
			Риско- ванные условия труда

Рис. 7.3. Диапазон «тяжести труда»

*Комфортными* считаются условия труда, при которых выполняемая работа по психофизиологическим критериям относится к 1-й категории тяжести, по санитарно-гигиеническим критериям производственная среда не содержит отклонений от установленных ПДК и ПДУ, по эстетическим критериям отвечает современным требованиям и рекомендациям, по социально-психологическим критериям создана благоприятная атмосфера среди работающих, обеспечивающая соблюдение техники безопасности и охраны труда.

190

*Рискованными* являются условия труда, при которых выполняемая работа по психофизиологическим критериям относится к 6-й категории тяжести, по санитарно-гигиеническим критериям производственная среда имеет значительные отклонения от установленных ПДК и ПДУ (например, шум 70—120 дБ) по многим элементам, не уделяется внимание использованию эстетических факторов, не соблюдаются требования ОТ и ТБ, люди работают в условиях постоянного риска утраты трудоспособности и здоровья.

Таким образом, интегральная оценка условий труда в каждом конкретном случае основана на определении реального соотношения содержащихся в них элементов комфорта и риска.

*Первая категория* — работы, выполняемые в условиях, близких к физиологическому комфорту. При этом умственные, физические и нервно-эмоциональные нагрузки полностью соответствуют физиологическим возможностям человека. У практически здоровых людей такие условия повышают тренированность организма и его работоспособность. Утомление в конце рабочего дня незначительно. В течение всего трудового периода жизни у человека сохраняются высокая работоспособность и здоровье.

*Вторая категория* — работы, выполняемые в благоприятных условиях. Они также не вызывают сколько-нибудь существенных изменений психофизических функций. По окончании трудового процесса у людей, не имеющих медицинских противопоказаний к таким работам, не возникает значительного утомления. Работоспособность не нарушается, отклонений в состоянии здоровья, связанных с профессией, не наблюдается в течение всего периода трудовой деятельности.

*Третья категория* — трудовые процессы, протекающие в не вполне благоприятных условиях и сопровождающиеся повышенной мышечной, психической и нервно-эмоциональной нагрузкой. При этом у практически здоровых людей возникают реакции, характерные для пограничного состояния организма: снижаются показатели физиологических функций, особенно к концу работы, по сравнению с дорабочим уровнем; ухудшаются функциональные показатели в момент трудовых усилий, прежнего функционирования центральной нервной системы; затягивается становительный период и эффективным средством устране-

ния подобных отрицательных сдвигов является разработка рациональных режимов труда и отдыха.

*Четвертая категория* — работы, протекающие в неблагоприятных условиях и вызывающие более глубокие пограничные (предпатологические) реакции в организме практически здоровых людей. Большинство физиологических показателей при этом ухудшается как в межоперационных интервалах, так и в момент трудового усилия. Изменяются соотношения периодов в динамике работоспособности и производительности труда. Повышается уровень общей заболеваемости, появляются производственно обусловленные заболевания, растут количество и тяжесть производственных травм. При наличии повышенного уровня воздействия опасных и вредных производственных факторов могут возникнуть и профессиональные заболевания. Необходимая работоспособность может поддерживаться только за счет перенапряжения механизмов, компенсирующих нарушения функций организма.

*Пятая категория* — работы, характеризующиеся наличием экстремальных условий труда, под воздействием которых в конце рабочего периода (смены, недели) формируются реакции, соответствующие патологическому функциональному состоянию организма у практически здоровых людей. У большинства работников такие реакции исчезают после достаточного и полноценного отдыха, но в силу различных причин они могут стабилизироваться и перейти в более или менее развитое заболевание. Поэтому для данной категории характерен высокий уровень производственно обусловленной и профессиональной заболеваемости. Одновременно у работающих значительно ухудшаются показатели работы, изменяются (нередко хаотично) кривые работоспособности и производительности труда.

*Шестая категория* — трудовые процессы, протекающие в особо неблагоприятных условиях, вызывающих быстрое развитие патологических реакций организма, нередко сопровождающихся тяжелыми функциональными нарушениями жизненно важных органов.

Категория тяжести труда определяется на основе интегральной оценки условий труда с помощью баллов, отражающих степень воздействия производственной среды на организм человека. При этом каждый элемент по таблице критериев получает

количественную оценку от 1 до 6 баллов. При определении интегрального показателя в расчет принимаются биологически значимые элементы условий труда, вызывающие пограничные и патологические изменения и реакции в организме работающего. С помощью специально разработанной для предприятий «карты условий труда на рабочем месте» выявляются значимые элементы, и им присваивается соответствующий балл с учетом времени их воздействия на человека:

$$X_{\text{инт}} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i \cdot \frac{t_i}{T}}{n} \quad (10)$$

где  $I_m$  — интегральная балльная оценка тяжести труда на рабочем месте;

$X$  — элемент, получивший наибольшую количественную оценку в баллах;

— сумма количественной оценки биологически активных элементов

без  $X$ , в баллах;

$n$  — количество элементов условий труда.

С помощью интегрального показателя тяжести труда определяется влияние условий труда на работоспособность человека, для чего вначале исчисляется степень утомления ( $Y$ ):

$$Y = I_m - 15,6 - 0,64 \cdot X$$

где 15,6 и 0,64 — коэффициенты регрессии.

*Работоспособность* является величиной, противоположной утомлению:

$$R = 100 - Y.$$

Карта условий труда на рабочем месте составляется на все типичные, сходные по условиям труда рабочие места. Она служит объективной основой для разработки организационно-технических, экономических, санитарно-гигиенических и других мероприятий по улучшению условия труда. Практика показывает, что в сборе материалов и заполнении карты должны участвовать специалисты отдела труда и заработной платы, охраны труда и техники безопасности, промышленно-санитарных лабораторий, медсанчасти.

Условия труда, соответствующие первой и второй категориям тяжести, должны служить эталоном при разработке мероприятий для тех участков производства, где сохраняются отдельные вредности или очаги опасности. Интегральная оценка тяжести труда позволяет определить также необходимость предоставления льгот и компенсаций, уменьшения или отказа в них при улучшении условий труда. Наибольший эффект (как специальный, так и экономический) мероприятия по улучшению условий труда дают тогда, когда они разрабатываются на основе аттестации рабочих мест и внедряются на стадии

проектирования новых и реконструкции действующих предприятий, технологических процессов и производственного оборудования. Именно в этом случае создаются лучшие возможности для внедрения новейших достижений в области физиологии, психологии, гигиены труда и эргономики. Но как бы полно и всесторонне ни учитывались эти достижения при проектировании и строительстве предприятий, научный прогресс постоянно открывает все новые возможности для дальнейшего улучшения условий труда.

В настоящее время остро встает вопрос о государственной поддержке комплексного решения проблем улучшения условий и охраны труда. В этих целях и во исполнение постановления Правительства РФ от 27 февраля 1997 г. № 222 «О программе социальных реформ в Российской Федерации на период 1996—2000 годов» Министерство труда и экономического развития России разработало проект Федеральной целевой программы, которая направлена на реализацию законодательно установленных принципов государственной политики в области охраны труда, включает в себя комплекс организационных, методических, исследовательских, конструкторских, производственных, санитарно-гигиенических, медицинских и других мероприятий.

В соответствии с целевой программой существенно расширена и обновлена нормативно-правовая база охраны труда (разработаны четыре федеральных закона, более 200 межотраслевых и отраслевых правил, санитарно-гигиенических нормативов стандартов безопасности); разработана техническая документация и организовано изготовление опытных образцов средств индивидуальной защиты широкого назначения; разработана автоматизированная система информационного обеспечения, включающая создание банков данных по охране труда на федеральном, региональном и отраслевом уровнях; осуществлен комплекс мероприятий, направленных на улучшение положения дел в сфере профессиональной подготовки, обучения и повышения квалификации, в области охраны труда.

Особое внимание обращено на меры, реализация которых позволила существенно улучшить положение дел с охраной труда и здоровья женщин и инвалидов. Финансирование программы осуществлялось из трех источников: федерального бюджета; бюджета Фонда социального страхования РФ; средств от штрафов, взимаемых Гострудинспекцией за нарушения законодательства о труде и охране труда. Учитывая, что общие ежегодные расходы на выплату пособий пострадавшим на производстве, на предоставление льгот и компенсаций работающим во вредных условиях и компенсацию прямых убытков на восстановление подорванного здоровья достигают 4 трлн. руб., сокращение этих расходов к 2001 г. на 0,1% позволило окупить затраты на реализацию программы в течение года. Социальный эффект от выполнения программы проявился в сокращении производственного травматизма, общей и профессиональной заболеваемости, в повышении безопасности труда и социальной защищенности работников.

## 7.5. Значение нормирования в системе организации труда

При переходе к рыночной экономике можно отметить объективную необходимость повышения роли нормирования труда как одного из существенных звеньев экономического механизма, определяющего эффективность деятельности предприятий. Поскольку доходы работодателей от основной деятельности предприятий и заработная плата наемных работников прямо зависят от объема произведенной и реализованной продукции, от ее цены и себестоимости, и те и другие заинтересованы в увеличении количества поставляемых на рынок товаров, расширении их ассортимента, повышении их привлекательности. Для потребителей как по качеству, так и по цене. Этого можно добиться, лишь используя механизм нормирования труда, наделенный на повышение его эффективности, т.е. увеличивая результаты труда по отношению к затратам на их достижение. Этим, собственно, и определяется изначальная функция нормирования как процесса установления нормативно обоснованных затрат времени на выполнение единицы конкретной работы.

Практика показывает, что наиболее динамичными, т.е. способными к сокращению видами ресурсов, являются затраты труда. Как правило, уменьшение их одновременно обеспечивает снижение затрат на единицу продукции и других видов производственных ресурсов (затрат на основные фонды, топливо-энергоснабжение). В результате существенно снижается себестоимость производства даже при невысокой доле расходов, связанных с оплатой труда. Кроме того, предприятия, сократившие трудовые затраты, могут получить дополнительный доход за счет увеличения объема выпуска продукции при неизменной технической базе и производственных площадях.

С учетом этой тесной взаимосвязи между эффективностью использования труда и общими экономическими результатами деятельности предприятий весьма

актуально проведение систематической работы по снижению удельных трудовых затрат. Именно поэтому возрастают роль и значение действующих норм в предприятиях, занятых нормированием труда. Использование прогрессивных норм трудовых затрат становится одним из важнейших условий экономического благополучия предприятия и конкурентоспособности его продукции. Но чтобы нормирование труда выполняло ту роль, которую оно призвано выполнять в рыночной экономике, необходимо в полной мере придать процессу установления норм присущую ему рациональную сущность. Для этого при установлении норм особое внимание нужно уделять поиску рациональных организационно-технических условий, т.е. возможностей использования эффективной техники и технологии, соответствующей организации трудовых процессов в производстве и управлении. Многие здесь зависят от постановки работы с персоналом предприятия — проведения систематической целенаправленной учебы кадров для повышения их квалификации с учетом требований предъявляемых научно-техническим прогрессом, создания благоприятных условий труда, обеспечения его высокой содержательности, содействия успешной трудовой карьере каждого работника, формирования мотивов и стимулов инициативного отношения к эффективному труду, удовлетворенности им.

Нормирование труда является связующим звеном совершенствования его методов и вознаграждения за работу, в свою очередь, ощутимо воздействующим на улучшение результативности трудовых процессов.

*Нормой труда* считается объем работы, с которым работнику надлежит справиться при нормальных условиях за определенный период времени. Обеспечить такие условия выполнения нормы (требуемое оборудование,

*Норма численности работников* — величина, обратная норме обслуживания: она указывает количество работников данной категории, которое положено для отправления функций в предприятии или его подразделении.

*Нормированное задание* — установленный на основе норм выработки и времени суммарный объем различных работ, обязательный для выполнения индивидом или коллективом за период конкретной протяженности (обычно за смену или месяц). Используются на погрузочно-разгрузочных и других многооперационных работах с частым плохо предвидимым чередованием или изменением объектов деятельности.

Нормирование труда как область экономической, инженерной и социальной деятельности на предприятии — это система средств и методов установления меры труда, необходимой для объективной оценки его эффективности и адекватного уровня его оплаты. К числу средств нормирования труда относятся централизованно разрабатываемые нормативные материалы, средства измерения и анализа трудовых процессов, компьютерная техника. Что касается методов нормирования труда, то они по существу представляют технологии установления и применения норм труда.

Целью нормирования труда на предприятии является обеспечение эффективного использования его производственного и трудового потенциала, конкурентоспособности выпускаемой продукции на основе целенаправленных усилий по снижению трудовых затрат в результате внедрения достижений науки и передового опыта, своевременного их отражения в нормах.

В условиях рыночных отношений нормирование труда не может ограничиваться текущими задачами, выявлением наиболее эффективных условий производства, их закреплением в нормах и освоением. Необходимо решать перспективные стратегические задачи, такие как оценка трудовых затрат по общепромышленному уровню, выявление возможности его достижения и снижения, проверка экономической целесообразности снижения трудозатрат при проведении комплекса мер технического и организационного характера. Понятно, что для этого требуется значительное расширение направлений работы в области нормирования, совершенствование нормативной и информационной базы. Рыночные экономические отношения не только усиливают требования к нормированию и нормам, но и создают благоприятные условия для повышения качества нормирования, воздействия его на эффективность производства и труда.

Новые возможности в области нормирования связаны в первую очередь с расширением прав предприятий. Все вопросы нормирования труда теперь полностью стали их прерогативой, они имеют право устанавливать тарифные ставки, решать другие вопросы оплаты труда (размеры премиальных выплат, доплат за неблагоприятные условия труда и др.). Отпала необходимость регулирования оплаты труда путем завышения норм времени, что позволяет вводить нормы на уровне необходимых затрат, которые в полной мере могут выполнять присущие им функции планирования и управления на предприятии, регулирования социально-трудовых отношений между работодателем и наемными работниками.

Нормы трудовых затрат призваны выполнять следующие функции:

- ♦ определение необходимой численности работников;
- ♦ внутрипроизводственное текущее и перспективное планирование;
- ♦ оценка и стимулирование эффективного труда;

инструмент, оснастку, необходимые материалы и т. д.) — обязанность работодателя. Нормы устанавливаются в соответствии с запроектированным трудовым процессом и корректируются при его рационализации.

Нормы могут быть следующих видов: выработка времени; обслуживания; численности; нормированные задания.

*Норма выработки* — это обязательная для исполнителя производительность труда в единицах продукции или операций за фиксированный период времени используется там, где работник (группа работников); постоянно выполняет одну и ту же операцию или группу операций. Нормы выработки могут быть индивидуальными и групповыми (например, бригадными).

*Норма времени* — продолжительность (в часах, минутах, секундах) изготовления работником единицы продукции или выполнения операции. Нормы времени применяются там, где труд отдельного работника или группы диверсифицирован, т.е. где имеет место пересмена труда (переход на изготовление другой продукции или выполнение других операций по выпуску той же продукции). Именно нормы времени служат для определения других норм.

*Норма обслуживания* — это максимально допустимая закрепленная за работником зона обслуживания (число единиц оборудования, размер производственных либо иных (например, Межцеховых, внутри- и при заводских) площадей, количество служебных помещений, обслуживаемой территории и т. п.). Используется применительно к аппаратчикам непрерывных процессов, к ремонтникам, наладчикам, уборщикам, контролерам, агентам по сбыту и некоторым другим работникам, а также для определения штата менеджеров и служащих.

♦ обеспечение нормальной интенсивности труда соответственно принятым критериям;

♦ гарантированное соблюдение интересов работника в части содержательности поручаемых ему в соответствии с нормой работ, перспектив его профессионально-квалификационного роста («трудовой карьеры»).

С переходом на рыночные отношения значительно расширяются возможности использования трудовых норм в управлении не только производством, но и другими сферами деятельности предприятия при решении вопросов загрузки оборудования, разделения труда и кооперации. Нормированные затраты времени выполнения работ работником в течение одного часа рабочего времени составляют один нормо-час. Связь между нормированием и оплатой труда может быть обеспечена установлением удельной заработной платы на один нормо-час работы определенной степени сложности применительно к различным видам деятельности и категориям работников. Тем самым нормо-час выступает единым измерителем объема работы, а цена нормо-



часа — мерой оплаты труда в отличие от установления месячной ставки.

Вместе с тем в полной мере должна проявиться роль норм трудовых затрат как гаранта обеспечения нормальной интенсивности труда работников, сохранения их здоровья.

Не менее важным является и то, что происходящие изменения в социально-трудовых отношениях меняют мотивацию и результативность труда как отдельного работника, так и всей совокупности наемных работников. Опыт ряда предприятий нашей страны, который подтверждает и практика развитых стран, в частности Японии, свидетельствует, что организация и нормирование труда превращаются из чисто инженерной в комплексную социально-экономическую задачу, охватывающую решение вопросов удовлетворенности трудом, развития работников, перспектив их дальнейшей трудовой деятельности.

## 7.6. Нормативы по труду

*Нормативы по труду* — это регламентированные величины режимов работы оборудования, затрат труда и времени перерывов в работе, разработанные на основе заранее проведенных исследований и предназначенные для многократного использования при расчете конкретных норм затрат труда применительно к определенным организационно-техническим условиям. По нормативам определяются обоснованные нормы труда на работы, выполняемые на различных рабочих местах, предприятиях и в различных отраслях промышленности. Нормативы являются основой внедрения наиболее производительных режимов работы оборудования, совершенствования организационно-технических условий производства и трудовых процессов.

Применение нормативов по труду обеспечивает единство в нормах труда на аналогичные работы, выполняемые на предприятиях. Кроме того, установление норм по имеющимся на предприятии нормативам существенно уменьшает затраты труда на оперативное нормирование. Качество нормативов существенно влияет на уровень и качество норм труда. Поэтому нормативы по труду должны отвечать следующим основным требованиям:

- ♦ соответствовать современному уровню развития техники, организации труда и производства, учитывать методы и приемы работы лучших рабочих;
- ♦ по степени укрупнения и точности соответствовать техническим, технологическим и организационным условиям того типа производства, для которого они предназначены (массового, крупносерийного, серийного, мелкосерийного и единичного);
- ♦ правильно учитывать влияние различных факторов на продолжительность отдельных элементов процесса и операции в целом;
- ♦ охватывать наиболее распространенные варианты выполнения работ, быть удобными для расчета норм.

При классификации нормативов для нормирования труда сохраняется традиционная ориентация на минимизацию затрат живого труда на операцию. Наиболее распространена классификационная схема, изображенная на рис. 7.4.

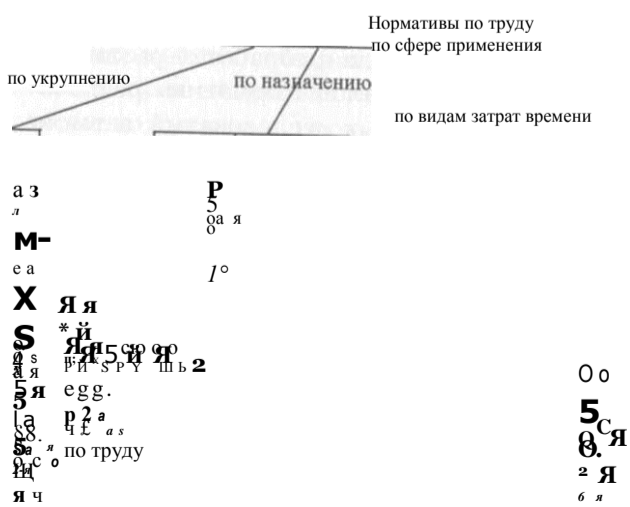


Рис. 7.4. Классификация нормативов

Согласно своему назначению применяемые нормативы делятся на нормативы режимов работы оборудования, нормативы времени, нормативы обслуживания, нормативы численности.

По назначению среди нормативов по труду на первое место поставлены *нормативы режимов работы оборудования*. Это большой раздел нормативного хозяйства, потому что в условиях научно-технического прогресса постоянно совершенствуется техника, осваиваются новые виды сырья и материалов, появляется новый режущий, формообразующий и доводочный инструмент, внедряются лазерные, ультразвуковые и криогенные процессы. При большом разнообразии технических условий требуются нормативные справочники, охватывающие как новые, так и традиционные процессы.

На промышленных предприятиях нормативы режимов резания сводят в инструкционно-эксплуатационные карты по каждому виду и типоразмеру станков, в которых сконцентрированы все необходимые данные для выбора подач, скоростей и глубин резания. В картах приводятся также поправочные коэффициенты, необходимые для перехода к обработке различных видов стали, чугуна и других материалов. Нормативы разработаны на базе данных экспериментальных исследований, а также опыта передовиков производства, применяющих скоростные методы обработки металлов резанием, прогрессивные режущие инструменты, рационально использующие возможности оборудования.

В основе разработки *нормативов времени* лежит изучение технологически однородных операций, состоящих из определенного количества однотипных элементов. Эти нормативы являются исходными для установления обоснованных норм времени и предназначены для нормирования машинно-ручных и ручных работ, приемов ручной работы по управлению и обслуживанию оборудования. Технологические операции отличаются друг от друга количеством входящих в них элементов и последовательностью их выполнения. Различное сочетание таких элементов в каждом отдельном случае служит содержанием операции. Поэтому в технологически однородных операциях можно выделить типовые элементы и определить затраты рабочего времени, необходимые на их выполнение. В зависимости от структуры затрат рабочего времени выделяются нормативы:

основного конкретной отрасли промышленности. Для однородных предприятий (станкостроение, угольная, радиопромышленность и т.п.) нормативы разрабатываются отраслевыми научно-исследовательскими организациями. Межотраслевые и отраслевые нормативы являются рекомендательными для предприятий.

*Местные (заводские) нормативы* на виды работ и операций, характерных для данного предприятия, разрабатываются нормативными бюро, отделами предприятий, научными организациями на основе хозяйственных договоров. Такие нормативы утверждаются администрацией предприятия по согласованию с профсоюзом работников. Они необходимы и тогда, когда нормативы с более широкой сферой использования устарели и предусмотренные ими организационно-технические условия хуже, чем на конкретном предприятии.

В соответствии с разделением структуры трудового процесса на составляющие и категории затрат рабочего времени нормативы времени делятся на дифференцированные и укрупненные.

К дифференцированным относятся нормативы времени на выполнение отдельных трудовых приемов, действий и движений. Такие нормативы называются микроэлементными нормативами. Наиболее распространенными являются дифференцированные нормативы времени, разработанные на выполнение отдельных трудовых приемов и предназначенные для расчета конкретных норм в условиях массового, крупносерийного, среднесерийного производства и для разработки более укрупненных нормативов времени. Микроэлементные нормативы могут применяться также в единичном и мелкосерийном производстве, когда необходимо проверить состав и обоснованность отдельных типовых норм и укрупненных нормативов или разработать их на новые трудовые процессы.

При разработке более укрупненных дифференцированных (элементных) нормативов учитывают пооперационную технологию, регламентирующую последовательность переходов, режимы работы оборудования, свойства и конструктивные особенности инструмента, оснастки и т.п. Эти нормативы определяют продолжительность выполнения каждой составляющей норм<sup>1</sup> времени по каждому переходу в отдельности. Опыт разработки и применения элементных нормативов в различных отрасли\* промышленности показывает, что установление нормативных значений отдельных приемов или их комплексов, а также разработки нормативов режима работы оборудования позволяют значительно снизить трудоемкость оперативного нормирования и повысить обоснованность установленных норм. Однако вследствие того, что дифференцированные нормативы не являются средством рационализации трудовых процессов, они не обеспечивают единства и равно напряженности норм, устанавливаемых на разных предприятиях. Во многих нормативах приводятся

(технологического) времени; вспомогательного времени; времени на обслуживание рабочего места; времени на отдых и личные надобности; подготовительно-заключительного времени.

*Нормативы обслуживания* определяют затраты труда на обслуживание единицы оборудования, рабочего места, производственной бригады и т.п. По этим нормативам рассчитывается явочная численность рабочих, необходимая для выполнения конкретного объема работы.

*Нормативы численности* — это регламентированная численность работников профессионально-квалификационного состава, требуемая для выполнения единицы или общего объема работ.

Нормативы режимов работы оборудования и нормативы времени предназначены для определения нормы времени на производство единицы продукции (работы). Нормативы обслуживания и численности используются для расчета норм обслуживания и общей численности работающих, выполняющих в течение года определенный объем работ по выпуску продукции, управлению агрегатами, аппаратами.

По сфере применения нормативы по труду дифференцируются на межотраслевые, отраслевые и местные.

*Межотраслевые нормативы* предназначены для нормирования труда рабочих одинаковых профессий и специальностей, занятых выполнением однородных технологических процессов на предприятиях разных отраслей хозяйства, независимо от их подчиненности министерствам и ведомствам. Данные нормативы разрабатываются для наиболее типичных технологических процессов на одинаковые виды работ с типовыми условиями труда и производства и поэтому являются унифицированными. Примером межотраслевых нормативов служат общемашиностроительные нормативы на литейные, кузнечные, станочные, сварочные и другие работы, выполняемые в различных отраслях хозяйства.

*Отраслевые нормативы* применяются для нормирования труда на работах, выполняемых на однородных по типу Производственных предприятиях, и учитывают специфику условий, особенности техники, технологии, организации производства и труда. В отраслевых нормативах приводятся режимы работы оборудования и нормы времени, применяемые только в поправочные коэффициенты, чтобы можно было корректировать (увеличивать или уменьшать) рассчитанную норму труда в зависимости от конкретных организационно-технических условий производства.

Микроэлементное нормирование основано на том, что самые сложные и многообразные трудовые действия являются комбинациями простых, или первичных, элементов («переместить», «взять», «вернуть» и т. д.). Микроэлемент состоит из одного или нескольких движений, выполняемых непрерывно, и представляет собой элемент трудового процесса, который дальше расчленять нецелесообразно.

Идею изучения трудового процесса по микродвижениям впервые выдвинул и применил на практике в начале XX в. американский инженер Фр. Б. Гилбрет. Он полагал, что во всех трудовых процессах применяются одни и те же микродвижения, но в различных сочетаниях и последовательности. Гилбрет считал, что на основе тщательного анализа методов выполнения любой работы различными рабочими всегда можно найти наилучший метод, исключаящий непроизводительные и излишние движения, что любые трудовые движения можно разложить на простейшие микродвижения и что любая работа, выполняемая человеком, состоит из суммы таких микродвижений (Рук, ног, корпуса). Первоначально Гилбрет установил 17 элементарных микродвижений, которые назвал «терблигами», и тем самым заложил основы современного метода нормирования По микроэлементам.

К числу микроэлементных систем, получивших наибольшее<sup>1166</sup> распространение за рубежом, относятся базовые, или де-Тальные, системы МТМ-1 и Work-Factor, а также укрупненные системы МТМ-2, МТМ-3, МТМ-V и т.д. В последнее время за рубежом созданы автоматизированные системы микроэлементного нормирования, такие, как Most, Univation, Wocom, 4M-Data, Modapts Plus и др.

Принципы нормирования по микроэлементам в нашей стране впервые были сформулированы в 30-х гг. XX столетия экономистами В.М. Иоффе и А.А. Трухановым. Однако это направление нормирования не получило тогда широкого развития из-за отсутствия необходимых предпосылок: не было соответствующих технических средств и кадров нормировщиков, владеющих методами микроэлементного нормирования. В дальнейшем принципы, сформулированные этими экономистами, были использованы для разработки дифференцированных нормативов времени. В 1982 г. Научно-исследовательским институтом труда и Центральным бюро нормативов по труду совместно с отраслевыми научно-исследовательскими организациями была создана отечественная базовая система микроэлементных нормативов времени (БСМ). В эту систему были заложены нормативы времени на 50 микроэлементов, объединенных в 13 групп. При этом с учетом утомляемости был найден психофизиологически допустимый

уровень интенсивности труда, или темп работы. В результате было определено, что нормальный темп работы адекватен выполнению базового микроэлемента «протянуть руку без осторожности и с малой степенью контроля на расстояние 40 см со скоростью 93 см/с».

## 7.7. Нормы труда, их структура и виды

В современных условиях назначение нормирования труда — активно воздействовать на потенциальные возможности и результаты деятельности предприятий по достижению двух взаимосвязанных экономических и социальных целей: обеспечение производства и реализации конкурентоспособных товаров и услуг, а также воспроизводство человеческого ресурса.

Нормы труда являются конкретным выражением меры труд<sup>а</sup> на каждом предприятии. По своей величине они могут быть больше меры труда, и тогда предприятие не получает прибыль, и наоборот. Поэтому любое предприятие всегда заинтересовано в снижении норм труда на изготовление продукции (выполнение работы), что дает возможность уменьшить издержки производства.

Под мерой труда следует понимать такие общественно необходимые затраты рабочего времени, которые складываются в условиях рынка. Мера труда отражает величину рыночных затрат и выражает затраты абстрактного труда.

Нормы труда, с одной стороны, должны являться средством получения прибыли, а с другой — способствовать решению социальных задач, в первую очередь обеспечивать для наемного работника нормальную интенсивность труда, его материальную заинтересованность при работе по обоснованным нормам. Обоснование нормы предполагает всесторонний учет факторов, влияющих на ее величину в определенных организационно-технических условиях. Поэтому нормы затрат труда должны учитывать технические характеристики имеющегося оборудования и инструмента, применяемую технологию, рациональную организацию и обслуживание рабочих мест и т.д. Нормы труда, установленные с учетом технических, технологических и организационных возможностей производства, называются технически обоснованными. Однако только технического обоснования норм недостаточно.

При установлении норм труда необходимо и психофизиологическое их обоснование. Оно предполагает выбор варианта работы с учетом уменьшения влияния на организм человека неблагоприятных факторов и введения рациональных режимов труда и отдыха.

Социальное обоснование норм предусматривает обеспечение содержательности труда, повышение интереса к работе. \* Степень влияния двух последних видов обоснований в условиях рыночных отношений снижается, \* так как предприятия не заинтересованы в их выполнении. Их волнует лишь интенсивное и экстенсивное использование труда. В этой связи государству необходимо усилить социальную и правовую защиту наемного работника при интенсификации производства, создании нормальных условий труда. Работодатели должны обеспечить безопасные и комфортные условия труда, что необходимо закрепить в законодательстве. Меры по социальному обоснованию норм следует также предусмотреть в коллективных Договорах.

Кроме перечисленных видов обоснования норм труда, необходимо экономическое обоснование, которое дает возможность выбрать эффективный вариант работы с учетом производительности оборудования, норм расхода сырья и материалов, загрузки работника в течение смены и т.д. Оно должно показать необходимые затраты в условиях, принятых при техническом, психофизиологическом и социальном обосновании нормы. Если в трех последних видах обоснований ставятся пределы, то экономическое обоснование нормы труда дает возможность правильно работать в этих условиях.

Таким образом, необходимо техническое, психофизиологическое, социальное и экономическое обоснование норм труда.

Норма труда определяет величину и структуру затрат рабочего времени, необходимых для выполнения данной работы, и является эталоном, с которым сравниваются фактические затраты времени в целях установления их рациональности. При нормировании труда рабочих и служащих применяются следующие виды норм труда: нормы времени, нормы выработки, обслуживания, численности, управляемости, нормированные задания. Поскольку всеобщим измерителем труда служит рабочее время, все нормы труда являются производными нормы времени.

$T = T_{оп} + T_{ос} + T_{вс} + T_{отл} + T_{пм}$

где  $H_{ej}$  — норма " времени;

$T$  — подготовительно-заключительное время;  $T_{оп}$  — оперативное время;  $T_{ос}$  — основное время;  $T_{вс}$  — вспомогательное время;  $T_{отл}$  — время на обслуживание рабочего места;  $T_{отл}$  — время на отдых и личные надобности;  $T_{пм}$  — перерывы.

Норма времени — это количество рабочего времени, неходимое для выполнения единицы определенной работы (операции) одним рабочим или группой рабочих соответствующей численности и квалификации в наиболее рациональных для данно 208

го предприятия организационных, технических и хозяйственных, условиях с учетом передового производственного опыта Норма времени исчисляется в человеко-часах, человеко-минутах или человеко-секундах. Чтобы установить норму времени необходимо выяснить состав затрат рабочего времени и конкретные их величины для выполнения данной работы.

В зависимости от характера отдельных элементов затрат времени изменяется методика нормирования каждого из них.

Подготовительно-заключительное время устанавливается на партию одинаковых изделий или в целом на все задание. Величина его зависит не от размера партии деталей, а от типа и особенностей организации производства и труда, а также от характера работы. В условиях единичного и мелкосерийного производства подготовительно-заключительную работу производит сам рабочий. В массовом производстве многие из этих работ выполняют специальные рабочие (наладка оборудования и др.). Необходимая величина подготовительно-заключительного времени определяется на основе данных фотографии рабочего времени и нормативов времени.

Основное и вспомогательное время для всех процессов, кроме ручных, устанавливается отдельно. Основное время зависит от объема выполняемой работы и от режимов применяемого оборудования. Оно может быть сокращено за счет совмещения приемов работы, использования многоместных приспособлений, групповой обработки деталей и т.п.

Время на обслуживание рабочего места определяется по нормативам или по данным фотографии рабочего времени. Состав работ по обслуживанию рабочего места и необходимые затраты времени на их выполнение зависят от типа и организации производства, характера выполняемой работы, вида оборудования и т.д. Часть этих работ может выполняться в течение Машинно-автоматического времени (смазка и чистка оборудования, сметание стружки), а другая — передана рабочим по обслуживанию производства.

Величина времени на отдых зависит от факторов, определяющих утомляемость рабочего: физических усилий, темпа работы, вибрации рабочего места, рабочей позы и др. Время на отдых определяется в процентах от оперативного времени.

Время на личные надобности устанавливается в минутах на смену, или в размере 2% от величины оперативного времени, и входит в состав нормы времени.

Важным моментом действенности норм, в особенности норм времени, является их пересмотр при изменениях метода труда. Контроль за этим в западных фирмах обычно возлагается на особых специалистов, которые не принимают участия в установлении самих норм, а лишь периодически (выборочными проверками) отслеживают, сохранился ли прежним метод работы. Норма пересматривается, если за счет изменений метода экономия времени превысила какой-то процент (обычно 5%) В некоторых фирмах нормы по операциям, избежавшим подобного контроля в течение года, автоматически признаются недействительными, немедленно проверяются и при обнаружении таких изменений корректируются.

Иногда в период освоения постоянной нормы времени, рассчитанной на достижения опытных рабочих, для расчета отработанных нормо-часов используются поправочные коэффициенты — сначала заметно превышающие единицу, а затем постепенно приближающиеся к ней, вплоть до полного совпадения. Наблюдается и заведомая дифференциация норм времени по признаку размера партии производимых изделий, характеризующему различную повторяемость операций и, соответственно, разную степень освоения метода труда, учтенного при его нормировании. Притом чем крупнее партия, тем жестче норма времени Все затраты рабочего времени (кроме подготовительно-заключительного) устанавливаются на операцию или на единицу (штуку) изделия и в сумме составляют норму штучного времени ( $T_{шт}$ ). В нее входят следующие элементы:  $T = T_{оп} + T_{ос} + T_{вс} + T_{отл} + T_{пм}$

Следовательно, норма времени состоит из двух основных частей: нормы подготовительно-заключительного времени и нормы штучного времени.

Для ручных и машинно-ручных работ, где время на обслуживание рабочего места, а также на отдых и личные надобности нормируется в процентах от оперативного времени, формула нормы штучного времени принимает следующий вид:

$$210 \frac{100}{100 - K} \cdot T_{оп}$$

где  $K$  — время на обслуживание рабочего места, отдыха и личные надобности, в % от оперативного времени.

На предприятиях часто необходимо знать полные затраты времени на производство продукции или выполнение операции, т.е. калькуляцию всех затрат. С этой целью определяют штучно-калькуляционное время, в которое кроме штучного входит часть подготовительно-заключительного времени, приходящаяся на единицу продукции. Это наиболее точная и полная норма времени. Она рассчитывается по формуле:

$$T_{шт.к} = T_{шт} + \frac{T_{пз}}{n}$$

где  $n$  — количество изделий в партии.

Норму времени на изготовление всей партии изделий или выполнение всего задания определяют следующим образом:  $T_{парт} = T_{шт.к} \cdot n$  или  $T_{шт.к} = \frac{T_{парт}}{n}$ , где  $T_{шт.к}$  — время на изготовление партии изделий.

Нормы времени устанавливаются не для всех рабочих. Чаще применяются нормы выработки.

Норма выработки — это количество натуральных (штук, метров, тонн) или условных единиц продукции (плавков, съёмов и т.д.), которое должно быть изготовлено в единицу времени (смену, месяц) в определенных организационно-технических условиях одним или группой рабочих соответствующей квалификации. Для расчета норм выработки применяется несколько формул. Наиболее общая формула имеет следующий вид:

$$H_{выр} = \frac{T_{см}}{T_{шт.к}}$$

$H_{выр}$  — норма выработки;

$T_{см}$  — сменный фонд рабочего времени;

$T_{шт.к}$  — установленная норма времени на единицу изделия.

В тех производствах, где подготовительно-заключительное время, время на обслуживание рабочего места, на личные

надобности и отдых нормируются на смену, норма выработки рассчитывается по таким формулам:

$$H_{выр} = \frac{T_{шт.к} \cdot n}{T_{шт.к} \cdot n + T_{пз} + T_{обсл} + T_{лн}}$$

Между нормой времени и нормой выработки существует обратная зависимость, т.е. с уменьшением нормы времени норма выработки увеличивается. Однако изменяются эти величины не в одинаковой мере: норма выработки увеличивается в большей степени, чем уменьшается норма времени.

Между изменениями нормы времени и нормы выработки существуют следующие соотношения:

$$\text{Процент повышения нормы выработки} = 100 - \frac{\text{процент снижения нормы времени}}{100}$$

$$\text{Процент снижения нормы времени} = 100 - \frac{\text{процент повышения нормы выработки}}{100}$$

На отдельные виды работ нормы времени и нормы выработки устанавливать довольно трудно. В этих условиях нормы труда выступают в виде норм обслуживания и норм численности, которые по мере механизации и автоматизации производства находят все большее применение в промышленности.

Норма обслуживания — это установленное количество единиц оборудования (число рабочих мест, квадратных метров площади и т.д.), которое должно обслуживаться одним рабочим или группой рабочих соответствующей квалификации при определенных организационно-технических условиях в течение смены. Она является производной от нормы времени. Чтобы рассчитать норму обслуживания, надо определить норму времени обслуживания. 212

Норма времени обслуживания — это количество времени, необходимое в определенных организационно-технических условиях на обслуживание в течение смены единицы оборудования, квадратного метра производственной площади и т.д. Определив норму времени на обслуживание по нормативам или с помощью хронометража, можно рассчитать норму обслуживания по следующей формуле:

$$H_{вр.о} = \frac{T_{вр.о}}{H_{вр} - n - K}$$

норма обслуживания;

$H_{вр.о}$  — норма времени на обслуживание единицы оборудования, единицы производственных площадей и т.д.;

$H_{вр}$  — норма времени на единицу объема работы, на выполняемую функцию;

$n$  — количество единиц работы, выполняемой в течение определенного периода (смены, месяца);

$K$  — коэффициент, учитывающий выполнение дополнительных функций, не учтенных нормой времени (функции учета, инструктажа, наблюдения за процессом), а также на отдых и личные надобности.

Разновидностью нормы обслуживания является норма управляемости, определяющая численность работников или число структурных подразделений, приходящихся на одного руководителя. Эти нормы используются, если нормы времени устанавливать нецелесообразно.

Норматив численности — это заранее установленная расчетная величина, определяющая численность работников для выполнения единицы конкретной работы или обслуживания определенных объектов. Норматив численности следует отличать от нормы численности работающих.

Под нормой численности работающих понимают численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, требующуюся для выполнения производственного задания. Необходимая численность рабочих, занятых обслуживанием производства, определяется по формулам:

$$H_{ч} = \frac{O}{H_o} \quad \text{или} \quad H_{ч} = \frac{O - H_{вр.о}}{T_{см}}$$

где  $H_{ч}$  — норма численности;

$O$  — общее количество обслуживаемых единиц оборудования, квадратных метров производственной площади и т.д.;

$H_o$  — норма обслуживания.

В целях повышения эффективности труда повременнo оплачиваемых работников им устанавливаются нормированные задания на основе указанных выше норм труда.

Нормированное задание — это установленный объем работы, который работник или группа работников должны выполнять за определенный период с соблюдением определенных требований к качеству продукции. Нормированные задания могут устанавливаться обособленно, а в необходимых случаях — применяться в сочетании с нормами обслуживания или численности.

С учетом специфики производства объем работы, устанавливаемый нормированным заданием, может быть выражен в трудовых (нормированные человеко-часы) или натуральных показателях (шт., м<sup>3</sup> и др.). В зависимости от организации производства и характера выполняемых работ они могут устанавливаться на смену, месяц или на период производства заданного объема работ.

Наиболее широкое применение нормированные задания должны получить на работах по обслуживанию производства, а также на участках основного производства с повременной оплатой труда, где строго регламентирован выпуск продукции и предъявляются повышенные требования к качеству работ. Методика установления нормированных заданий должна соответствовать характеру трудовых процессов, выполняемых рабочими-повременщиками.

## Глава 8

### Трудовое поведение

## 8.1. Трудовое поведение: понятие, структура

Острая необходимость мощного развития исследований и многократного умножения работы по активизации человеческого фактора возникла не вдруг. С одной стороны, это явилось следствием продолжительной недооценки роли личного элемента производительных сил, упрощенного понимания материального характера общественного производства, когда производительные силы отождествляются со средствами производства, техникой, а известное утверждение классиков марксизма-ленинизма о том, что главной производительной силой общества являются сами трудящиеся, игнорировалось. В частности, не была в должной степени оценена мысль К. Маркса о том, что «идеи никогда не могут выводить за пределы старого мирового порядка... Идеи вообще *ничего* не могут осуществить. Для осуществления идей требуются люди, которые должны употребительным спекуляциям начинается только там, где осуществляется: изображение практической деятельности, практического процесса развития людей.

Поэтому в рамках исследований проблемы человеческого фактора на передний план выдвигается не абстрактный человек, а его деятельность, которая на поверхности реальной экономической жизни проявляется в виде определенных актов, действий, поступков, совокупность которых обычно рассматривается как поведение и признается одним из выражений общественных отношений. А поскольку основой жизни общества являются материальное производство, труд, постольку основным видом поведения и важнейшим объектом научного анализа есть поведение в сфере труда, или трудовое поведение.

Трудовое поведение — крайне сложное экономическое и социальное явление. В нем органически переплетаются объективное и субъективное, внутреннее и внешнее, общее и особенное, социальное и психическое, волевое и эмоциональное, сознательное и бессознательное.

Для того чтобы детально рассмотреть узловые аспекты трудового поведения, остановимся прежде всего на характере стике человеческого поведения в целом, для чего возьмем более широкую категорию «деятельность», уточнив, естественно, ее сущность.

В своем большинстве авторы аналогичных исследований выделяют три основные характеристики этой категории. Во-первых, они подчеркивают, что деятельность — это способ бытия, существования и развития самого человека. Во-вторых доказывают, что это — форма его жизненной активности направленной на целесообразное изменение окружающей действительности и самого человека. В-третьих, считают, что это — процесс преобразования окружающего мира в соответствии с потребностями, целями и задачами общества и самого человека. Это позволяет в социально-экономических исследованиях руководствоваться следующим определением: деятельность есть специфическая человеческая форма отношения к окружающему миру, содержание которой составляет целесообразное изменение (преобразование) этого мира и самого человека.

Приведенная формулировка категории «деятельность» да основание подчеркнуть в ее структуре восемь основных эле

216

ментов: субъект, наделенный активностью и направляющий ее на объекты или других индивидов; объект, на который направлена активность субъекта; цель — предполагаемый, желаемый, результат; средство деятельности, т. е. предмет (предметы), который использует субъект для достижения поставленной цели; процесс воздействия субъекта на объект (собственно активность); окружающая среда, условия, обстановка, в которых протекает деятельность; технология деятельности — последовательность способов, методов и приемов воздействия субъекта на объект; и наконец, результат — реальный продукт этого воздействия.

Существенной характеристикой деятельности, поскольку она всегда осуществляется целеустремленным индивидом или группой индивидов, обладающих теми или иными навыками, знаниями, установками, и всегда протекает в тех или иных конкретных и постоянно меняющихся условиях, является связь деятельности с сознательным или бессознательным выбором целей, способов, методов их достижения и вполне определенной степени интенсивности реализации принимаемых решений. Все эти обстоятельства, в свою очередь, обуславливают тот или иной итог, результат деятельности, по степени приближения которого к поставленной цели можно судить об эффективности, полезности деятельности для индивида и (или) с учетом степени соответствия индивидуальных целей общественным — о ее социальной значимости. Деятельность, рассмотренная именно с этой, аксиологической (ценностной), точки зрения, следует, на наш взгляд, понимать как поведение, основными элементами которого являются целеполагание, выбор способов и методов действий, степени интенсивности и

бить практическую силу». Это положение о решающей роли человека в производстве, в развитии общества полностью разделял и В. И. Ленин. «Не история,— подчеркивал он,— а именно *человек*, действительный, живой человек — вот кто делает все это, всем обладает и за все борется».

Из этого явствует вывод, что исследователь-материалист, пытающийся детально и всесторонне изучить общественные отношения, а значит, и основные из них — производственные отношения, обязан изучать реальные личности, их действия и поступки и, главное, те законы, которым эти действия и поступки подчинены.

В реальной действительности индивиды предстают прежде всего не как физические лица, отличающиеся теми или иными внешними и внутренними качествами, а как деятельные индивиды. Отсюда и подлинная наука в противоположность умозри-

чества их выполнения, практическая реализация технологии действия и конечно же оценка полезности достигнутых результатов.

Понятие «организационное поведение» было введено в связи с необходимостью обозначения разнообразных поведенческих Реакций личности (группы) на организационные воздействия (стимулы, ролевые и административные требования, предписания и санкции), а также в связи с вариативностью типов этих Реакций.

Организационное поведение можно классифицировать следующим образом:

К.. \_\_\_\_\_ .217

1. По степени осознанности человеческого поведения: осознанное и неосознанное.
2. По целям: направленное на решение индивидуальных, групповых, общеорганизационных целей.
3. По типу субъекта-носителя: индивидуальное, групповое, ролевое и организационное.
4. По типу воздействия на субъекта-носителя: реактивное (реакция на соответствующие санкции со стороны лидера, группы или организации), конформное (воспроизведение поведения лидера, группы), ролевое (ответ на безличные требования должностных и профессиональных предписаний).
5. По последствиям реализации данного типа поведения для группы: конструктивное (ориентированное на укрепление единства или повышение эффективности деятельности группы) и деструктивное (ведущее к дезинтеграции и снижению эффективности деятельности группы, организации).
6. По форме протекания: кооперированное (ориентированное на поддержание сотрудничества) и конфликтное.

Трудовая деятельность — это жестко фиксированный во времени и пространстве целесообразный ряд операций и функций, совершаемых людьми, объединенными в производственной организации. Здесь ставятся следующие цели:

- ♦ создание, материальных благ, средств жизнеобеспечения;
- ♦ оказание услуг различного целевого назначения;
- ♦ разработка научных идей, ценностей и их прикладных аналогов;
- ♦ накопление, консервация, передача информации и ее носителей и т.д.

Трудовая деятельность — независимо от способа, средств и результатов — характеризуется рядом общих свойств: функционально-технологическим набором трудовых операций, предписанной рабочим местам функциональной программой; набором соответствующих качеств субъектов труда, зафиксированных в профессиональных, квалификационных и должностных характеристиках; материально-техническими условиями и пространственно-временными рамками реализации; определенным способом организационно-технологической и экономической связи субъектов труда со средствами и условиями их реализации; нормативно-алгоритмизированным способом организации, с помощью которого формируется поведенческая матрица индивидов, включенных в производственный процесс (организационно-управленческой структурой).

Трудовое поведение — это индивидуальные и групповые действия, показывающие направленность и интенсивность реализации человеческого фактора в производственной организации. Это сознательно регулируемый комплекс действий и поступков работника, связанных с совпадением профессиональных возможностей и интересов с деятельностью производственной организации, производственного процесса. Это процесс самонастройки, саморегуляции, обеспечивающий определенный уровень личностной идентификации.

Структуру трудового поведения можно представить следующим образом:

- ♦ циклически повторяющиеся действия, однотипные по результату, воспроизводящие стандартные статусно-ролевые ситуации или состояния;

♦ маргинальные (от лат. margin alis — находящийся на краю) действия и поступки, которые формируются в фазах переходного состояния от одного статуса в другой;

♦ поведенческие схемы и стереотипы, часто встречающиеся образцы поведения;

♦ действия, в основе которых лежат рационализированные смысловые схемы, переведенные в план устойчивых убеждений;

♦ акции, совершаемые под диктатом тех или иных обстоятельств;

♦ спонтанные действия и поступки, спровоцированные эмоциональным состоянием;

♦ осознанное или неосознанное повторение стереотипов массового и группового поведения;

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

Трудовое поведение можно дифференцировать по следующим основаниям: предметно-целевой направленности; глубине пространственно-временной перспективе достижения определенной цели; контексту трудового поведения, т.е. по комплексу относительно устойчивых факторов производственной среды, субъектов и систем коммуникации, во взаимодействии которыми разворачивается все многообразие поступков и действий; методам и средствам достижения конкретных результатов в зависимости от предметно-целевой направленности трудового поведения и его социокультурных образцов; по глубине типу рационализации, обоснования конкретной тактики и стратегии трудового поведения и т. д.

Итак, трудовое поведение: отражает функциональный алгоритм производственного процесса, представляет собой поведенческий аналог трудовой деятельности; является формой приспособления работника к требованиям и условиям технологического процесса и социального окружения; выступает динамическим проявлением социальных стандартов, стереотипов профессиональных установок, которые интернализированы индивидом в процессе социализации и конкретного жизненного опыта; отражает характерологические черты личности работника\* есть определенный способ и средство воздействия человека на окружающую его производственную и социальную среду.

Для выражения особенностей, специфических сторон поведения, предопределяемых конкретным характером труда, целесообразно ввести категорию конкретно-трудового поведения характеризующую формы, способы, результативность выполнения индивидом в процессе труда функций, действий и операций. Основная нагрузка данной категории — подчеркнуть частный характер труда производителя, выделить специфику его положения и поведения, охарактеризовать особенности выполнения им поведенческих и ролевых функций работника.

Разграничение абстрактно- и конкретно-трудового поведения конечно же носит относительный характер, относительно являются любые научные категории и абстракции. Однако значение, ценность такого разделения очевидны. Они заключаются в том, что позволяют дать более глубокую емкую экономическую интерпретацию трудовому поведению которое с учетом его двойственности рассматривается как форма, способы включения индивида в процесс труда, в процессе практической реализации и развития своего трудового потенциала и осуществления поведенческих и ролевых функций работника. 220

Дадим некоторые разъяснения по поводу введенных категорий трудового потенциала и ролевых функций работника. Трудовой потенциал как экономическая категория является интегральной характеристикой количества, качества и меры совокупной способности индивида к труду, которой определяются возможности отдельного человека по участию в общественно полезной деятельности и реализации целей социально-экономического развития. С позиции воспроизводственного подхода в личном трудовом потенциале четко разграничиваются ресурсная, психофизиологическая, интеллектуальная и социально-личностная стороны.

С ресурсной стороны мера трудоотдачи отдельного работника определяется фондом времени его возможного участия в общественно полезной деятельности. Со стороны психофизиологической и интеллектуальной возможности человека определяются степень его профессиональной пригодности к выполнению конкретного вида умственной или физической деятельности, мерой его одаренности и таланта, а также совокупностью знаний, умений, навыков. С социально-личностной стороны, которая характеризует уровень гражданской и духовной зрелости работника, его возможности определяются мировоззрением, потребностями, установками, такими качествами, как инициативность, дисциплинированность, чувство долга и ответственности, способность к самоконтролю и принятию самостоятельных решений.

Трудовое поведение, поскольку оно определяется господствующими в обществе отношениями, и прежде всего отношениями собственности, носит общественный характер и, следовательно, характеризуя уровень развития общества

и производства, само развивается, видоизменяется и совершенствуется по мере их развития.

## <\*• 2. Виды трудового поведения, Механизм регулирования

В литературе дается различная классификация видов трудового поведения, зависящая от того, что вкладывается в ее основание. Учитывая это, можно предложить следующие виды трудового поведения (табл. 8.1).

Таблица 8.

Основания классификации	Виды трудового поведения
1. Субъекты поведения	Индивидуальное, коллективное
2. Наличие (отсутствие) взаимодействия, не взаимно-действий с другими	Предполагающее взаимодействие, не предполагающее взаимодействие
3. Производственная функция	Исполнительское, управленческое
4. Степень детерминированности	Жестко детерминированное, инициативное
5. Степень соответствия принятым нормам	Нормативное, отклоняющиеся от норм
6. Степень формализации мотивов	Установленное в официальных документах, не установленное
7. Характер мотивации	Ценностное, ситуационное
8. Производственные результаты и последствия	Позитивное, негативное
9. Сфера осуществления поведения	Собственно трудовой процесс, построение отношений на производстве, создание трудовой атмосферы
10. Степень традиционности поведения	Сложившиеся виды поведения, зарождающиеся виды, в том числе в форме реакции на различные социально-экономические акции
11. Результаты и последствия с точки зрения человеческих судеб	Соответствующие желаемым образцам трудовой жизни, не соответствующие
12. Степень реализации трудового потенциала	Не требующие изменения достигнутой степени реализации трудового потенциала, вызывающие необходимость мобилизации различных компонентов трудового потенциала (как совокупности качеств работника)
13. Характер воспроизводства трудового потенциала	Предполагающие простое воспроизводство трудового потенциала, требующие расширенного воспроизводства потенциала

Виды трудового поведения трудно ограничить этим перечнем. Для выявления степени осуществления традиционных позитивных видов поведения в социологические опросы, как правило, включается блок вопросов, отражающих производственные требования к работнику и соответствующих сложившемуся представлению о «хорошем» или «плохом» работнике. Так, в ход

социологического опроса рабочих обычно ставится задача обнаружить стремление и сам факт проявления социально одобренного поведения по следующим основаниям: выполнение и перевыполнение норм выработки; повышение качества своей работы и продукции; рационализаторская и изобретательская деятельность; точное соблюдение требований технологии производства и т.д. Все это виды исполнительского поведения. К управленческому поведению рабочих традиционно относят участие его в управлении и самоуправлении производством, в обмене опытом и т.д. Безусловно, к характеристикам трудового поведения необходимо подходить гибко. Можно фиксировать виды поведения, которые характеризуются как хозяйские, но можно и наоборот.

Достаточно подробный анализ поведения человека в организации дает М. И. Бобнева, которая характеризует четыре основных типа поведения:

- ♦ институциональное — полностью соответствующее образцам деятельности, отношений и проявлений личности, задаваемых институциональными нормами (т. е. нормами, принятыми и утвержденными внутри организации);

- ♦ неинституциональное — подлежащее регуляции данной институциональной нормативной системой организации, но в отношении которого такая регуляция по тем или иным причинам не осуществляется;

- ♦ внеинституциональное — на которое не распространяется обязательность институциональной нормативной системы организации;

- ♦ антиинституциональное — направленное против институциональной нормативной системы.

Трудовое поведение делится на группы и по отношению работников к труду, аналогично соответствующей типологии групп работников:

- ♦ первая группа — супернормативный тип поведения, отличающийся исключительно добросовестным отношением к труду;
- ♦ вторая группа — нормативный тип, характеризующийся Достаточно добросовестным отношением к труду;
- ♦ третья группа — субнормативный тип, для которого от- 'Личительным является недостаточная добросовестность работ-Шиков;

♦ четвертая группа — ненормативный тип, куда включено поведение недобросовестных работников.

Трудовое поведение формируется под влиянием различных факторов: социальных и профессиональных характеристик работников, условий работы в широком смысле (включая условия труда и быта на производстве, оплату труда и т.д.), системы норм и ценностей, трудовых мотивации. Оно направляется личными и групповыми интересами людей и служит удовлетворению их потребностей.

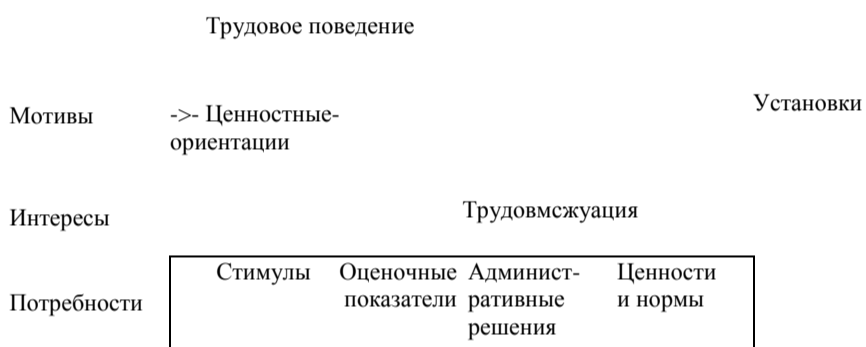


Рис. 8.1. Механизм регулирования трудового поведения

На рис. 8.1 показаны различные составляющие трудового поведения: потребности — нужда в чем-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности организма, человеческой личности, социальной группы, общества в целом; интересы — реальные причины действий, формирующиеся у социальных групп, индивидов в связи с их различиями по положению и роли в общественной жизни; мотивы — осознанное отношение (субъективное) к своим поступкам (внутреннее побуждение); ценностные ориентации — разделяемые личностью социальные ценности, являющиеся целью жизни и основными средствами ее достижения и в силу этого приобретающие функцию важнейших регуляторов трудового поведения индивидов; установка — общая ориентация человека на определенный социальный объект, предшествующая действию и выражающая предрасположенность действовать определенным образом относительно данного объекта; трудовая ситуация — комплекс

условий в которых протекает трудовой процесс; стимулы — внешние по отношению к человеку воздействия, которые должны побудить его к определенному трудовому поведению.

### 8.3. Особенности и характеристика различных видов поведения

Полно и всесторонне трудовое поведение рассматривают А. А. Ручка и Н. А. Сакада. Исследуя проблему стимулирования и мотивации труда, авторы нашли целесообразным выделить четыре основных типов поведения:

*инициативный тип* — систематически перевыполняет производственные нормы, дает продукцию отличного качества, блестяще знает свою работу, рационализатор, всегда оказывает помощь по работе, стремится к сотрудничеству, на морально-психологический климат в коллективе влияет положительно;

*исполнительный тип* — всегда выполняет производственные нормы, брака почти не допускает, но в работе руководствуется правилом «от» и «до», недостаточно инициативен, хотя и добросовестен, с товарищами по работе ладит, дисциплинирован, на морально-психологический климат в коллективе влияет положительно;

*пассивный тип* — в целом выполняет требуемый объем работ, но постоянно нуждается в подталкивании, иногда допускает брак, свою работу знает средне, к повышению знаний и мастерства не стремится, ко всему новому относится безразлично, своей трудовой дисциплиной не ухудшает, но и не улучшает морально-психологический-климат в коллективе;

*отклоняющийся тип* — иногда не выполняет производственные нормы, нередко делает брак, нуждается в постоянном контроле; совершает прогулы и другие дисциплинарные проступки, вызывает конфликты, на морально-психологический климат в коллективе влияет отрицательно.

Приведенная типология конечно же означает определенный шаг в развитии теории трудового поведения. Однако ее и Научная, и практическая польза была бы значительно больше, если бы авторы сумели дать принципы классификации поведе-



ния и общую классификацию, не ограничив ее одной типологией поведения рабочих. Кроме того, приведенная классификация не позволяет определить, что же движет рабочим и какие цели он преследует, степень его участия в управлении коллективом и обществом, насколько полно он реализует свой трудовой потенциал, без чего объективно оценить поведение вряд ли возможно. Непонятно также назначение оценки влияния рабочего на морально-психологический климат коллектива. Ведь хорошо известно, что смелые, творческие, нестандартно мыслящие и деятельные люди не только улучшают, но иногда и усложняют отношения в коллективе, и по этому критерию самые передовые рабочие, безусловно, относятся не к инициативному, а к отклоняющемуся типу поведения. А это явная бессмыслица.

Отмеченные и другие недостатки известных классификаций трудового поведения можно устранить, если типологию осуществлять на основании не одного-двух произвольно выбранных признаков, а базируясь на некоторой их совокупности, комплексно характеризующей все существенные стороны поведения. Причем эти признаки должны позволять типизировать поведение всех без исключения категорий работников (и руководителей, и специалистов, и рабочих), разделяя эти группы по общим для них отличительным признакам и выделяя в каждом из них как всеобщее, так и особенное, и единичное в поведении.

С учетом целей последующего этапа нашей работы (исследование социально-экономических законов трудового поведения) необходимо вычленив не только существенные, но и наиболее устойчивые признаки, характеризующие ключевые субъективные (внутренние) моменты поведения и его связь с социально-экономической средой. С этой точки зрения прежде всего выделим планируемое, предполагаемое (вербальное) поведение и поведение реальное, фактическое (невербальное).

Следующим признаком будем считать характер объективных условий, в которых протекает поведение. Являются ли эти условия жестко заданными, административно-детерминированными, когда каждый поведенческий акт ограничивается или предопределяется каким-либо волевым образом извне, или же это условия демократичные, свободные, в которых поведение субъекта ограничивается правовыми и хозяйственными нормами лишь в самых общих

существенные характеристики, раскрывающие сущность поведения того или иного типа. Дифференциация поведения с этой стороны (основная типология) основывается на анализе его сущностных моментов.

Поведение можно рассматривать в зависимости от целей, которые ставит перед собой исследователь.

Функциональное поведение. Это конкретная форма реализации профессиональной деятельности, определяемая технологией рабочего места. Функциональное поведение присуще любому трудовому процессу независимо от степени сложности и специализации. Различия наблюдаются только в преобладании физических или умственных нагрузок. В одном случае доминируют физические, а в другом — умственные нагрузки.

Экономическое поведение. Всякое поведение должно ориентироваться на результат, на количество и качество затраченных человеческих ресурсов. Применяя свои профессиональные способности в процессе производства, индивид постоянно ориентируется на оптимальный баланс между затратами и их компенсацией. В противном случае, если не будет компенсации (товарно-денежной, натуральной, экономической, социальной), то начнется падение интереса к такого рода деятельности. Можно сформулировать следующие виды экономического поведения: «максимум выхода ценою максимума труда», «гарантированный Доход ценою минимума труда», «минимум дохода при минимуме труда» и «максимум дохода при минимуме труда». Существуют различные формы экономического поведения в сфере распределения и потребления.

Экономическое поведение характеризуется понятием эффективность. Применительно к производственной и трудовой деятельности эффективность часто определяется как соотношение между затратами и результатом. Данную характеристику можно отнести как к производству, так и к работнику. Под экономической эффективностью труда на рабочем месте обычно понимают производительность труда, затраты рабочего времени, материалов, топлива, электроэнергии и т.д. Социальный эффект, получаемый в результате трудовой деятельности, выражается в характере воспроизводства работника, в сбережении и развитии его физических и духовных сил, накоплении знаний, навыков, умений.

На экономическое поведение оказывает влияние ряд факторов: технический (использование новой техники и технологии), организационный (как улучшается организация производства и труда), социально-экономический (влияние условий, содержания труда, его нормирования и оплаты), социально-психологический (удовлетворенность трудом, морально-психологический климат в коллективе), личностный (образовательный и культурный уровень работника),

ключевых моментах, оставаясь максимально свободным в выборе и целей, и средств их достижения. Этот тип поведения в отличие от административно-детерминированного, характерного для административной системы, целесообразно выделить как социально-детерминированное поведение, присущее демократическому устройству общества.

Если говорить о тех конкретных условиях, в которых протекает трудовой процесс, то здесь целесообразно отметить поведение экстремальное, характерное для критических, опасных для жизни обстоятельств и привилегированное, отличающееся сверхблагоприятными условиями, почти полным отсутствием каких-либо внешних требований и ограничений. Другой, отличный от экстремального тип поведения — ситуационное поведение, характерное для конкретных текущих условий труда, когда внешние обстоятельства в основном сохраняются, но есть какие-либо возмущения в виде определенных стрессовых состояний субъекта или достаточно резких непредвиденных внешних воздействий.

Предметом нашего внимания (поскольку речь идет о выявлении закономерностей поведения) может быть третий тип поведения — естественное, протекающее в обычных повседневных условиях и наиболее полно выражающее поэтому всю совокупность детерминирующих его связей и отношений.

Существенной характеристикой естественного поведения является степень его соответствия провозглашенным прогрессивным социальным нормам, функционирующим в обществе, — политическим, экономическим, нравственным, правовым. Ведь только такое нормативное, поведение представляет общественную ценность и обеспечивает нормальное развитие и функционирование общества. Отличное, отступающее от норм поведение (отклоняющееся) следует преодолевать, совершенствовать, изучать, поскольку это, равно как и исследование нормативного поведения, обеспечивает выявление социальных и экономических причинно-следственных связей и разработку на этой основе эффективной системы управления поведением.

Приведенную выше типологию поведения следует считать вспомогательной, поскольку она лишь разделяет поведение на различные типы, но не характеризует их обобщенные сущ-

227

общественно-политический (это солидарность наемных работников, деятельность профсоюза и т.д.). Важным фактором, детерминирующим экономическое поведение работника, является его отношение к форме собственности (когда работник является полным или частичным собственником средств производства).

Организационное и административное поведение. Его суть состоит в формировании позитивной мотивации членов трудовой организации. Для этих целей активно используют различного рода стимулы: моральные, материальные, социальные. Субъекты организационного поведения — отдельные работники, социальные группы, которые действуют в рамках функциональных, нормативных и социокультурных ограничений, позволяющих им регулировать и соотносить процессы достижения своих специфических целей с целями и задачами тех производственных организаций, в структуру которых они включены.

Стратификационное поведение. Это поведение, связанное с профессиональной, трудовой карьерой, когда работник сознательно выбирает и реализует в относительно длительный промежуток времени путь своего профессионального или должностного продвижения.

Адаптивно-приспособленческое поведение. Оно проявляется в процессе приспособления работника к новым профессиональным статусам, ролям, требованиям технологической среды и т.д. Такое поведение обнаруживает себя в фазе первичного вхождения работника в производственный процесс, коллектив, профессиональную среду. Происходит постепенное вращение Человека в профессиональную и социальную среду, формирова-Ие четко определенной линии трудового поведения. Такое по-Дение можно наблюдать везде. К нему относятся и такие виды оведения, как конформистское — приспособление к установкам других лиц, особенно вышестоящих в иерархической сту

пени управления, и конвенциональное — форма приспособления индивида, работника к сложившейся или постоянно изменяющейся поведенческой структуре, постоянно возобновляющаяся система компромиссов.

Церемониальные в субординационные формы поведения. Они проявляются на различных уровнях организационной иерархии, выполняя ряд функций. В частности, обеспечивают сохранность, воспроизводство и передачу значимых ценностей, профессиональных традиций, обычаев и образцов поведения, поддерживают устойчивость и интеграцию работников с организацией в целом. Эти виды поведения связаны с реализацией служебного, профессионального и должностного этикета. Они базируются на объективно заданной субординационной структуре профессионального и должностного подчинения, формы признания, сохранения и поддержания авторитета власти и властных полномочий. Но в этом поведении можно наблюдать различного рода деформации, когда, например, власть трансформируется в официальные и неофициальные привилегии, не имеющие ни экономического, ни социального оправдания.

Характерологические формы поведения. Это эмоции и настроения, которые реализуются в поведении. Личность может подавлять других своим волевым или должностным темпераментом, демонстрируя качества, к которым нужно приспособляться. Людей с такой формой поведения часто называют моральными вампирами.

Несовместимость характерологических форм поведения у двух и более лиц является причиной конфликтов и конфликтных ситуаций в трудовой организации. Одна из разновидностей этой формы поведения — спонтанное, немотивированное поведение, возникающее под воздействием сильных эмоций в экстремальных, нестандартных ситуациях. Последствия спонтанного поведения отрицательно сказываются на трудовом процессе, усиливают негативную мотивацию работников, способствуют отказу (явному или скрытому) от выполнения заданий и распоряжений.

Деструктивные формы поведения. Это выход работника за пределы статусно-ролевых предписаний, норм и дисциплинарных рамок трудового процесса. Можно выделить следующие формы такого поведения: противоправное; административно

230

---

## Н

управленческое, связанное с превышением прав и полномочий, с прямым невыполнением обязанностей; дисфункциональное (профессиональная некомпетентность); индивидуально-целевое, носящее крайне эгоистический характер, направленное на реализацию сугубо личных интересов; групповой эгоизм; имитационное поведение, псевдоактивность; виды группового и индивидуального поведения, связанные с сохранением консервативных привычек и традиций, которые в той или иной мере сдерживают инициативу, творчество, новаторство; девиантное, связанное с реализацией ассоциативных привычек и склонностей.

## 8.4. Трудовое поведение в рыночных условиях хозяйствования

Условия хозяйствования на макро- и микроуровнях оказывают определенное воздействие на трудовое поведение различных категорий работников. В свою очередь, становление и распространение новых видов трудового поведения является решающим фактором перехода к новым формам хозяйствования, которые в настоящее время не однородны. Наряду с элементами экономического механизма они включают элементы, отражающие распад командно-административной системы руководства и управления. Это неизбежно порождает некоторые противоречивые черты в трудовом поведении различных групп работников, задерживает распространение новых видов трудового поведения, которые нередко отвергаются общественным мнением.

Разгосударствление и приватизация, основанные на многообразии форм собственности, во-первых, побуждают к интенсивному труду и соответствующему трудовому поведению, которое не обеспечивается социальными гарантиями; во-вторых, создают потенциальную возможность конкуренции, а значит, при последовательном развитии ведут к качественному изменению трудового поведения как хозяйственных руководителей и специалистов, так и рабочих.

Социальный механизм трудовой активности персонала, в том числе роста интенсивности труда, находится под влиянием разнообразных факторов-стимулов

и факторов-тормозов, среди которых можно выделить два фактора-стимула, действующих на уровне предприятия.

Первый фактор — это понимание всем персоналом экономических и юридических принципов функционирования акционерной собственности в достаточной степени, чтобы ощутить четкую зависимость своего благосостояния как от достижений предприятия в целом, так и от своего личного трудового вклада.

Второй фактор — это возможность рабочих участвовать в управлении своим предприятием. В практике других стран широкое распространение получили так называемые партисипативные методы управления, когда наемному работнику на всех уровнях делегируются дополнительные полномочия в управлении производством, участии в собственности, в распределении прибыли и т.д. Ему предоставляется возможность распоряжаться (голосовать) своими акциями при принятии управленческих решений и даже самостоятельно решать вопросы, связанные с организацией и условиями труда. Несомненно, процесс приобщения работников к реальной власти происходит крайне болезненно и вызывает сопротивление со стороны администрации. В то же время ясно, что новая философия взаимоотношений внутри предприятий и фирм должна формироваться и в российской экономической среде. Сегодня на многих предприятиях независимо от форм собственности взаимодействие социальных групп характеризуется тем, что руководители продолжают осуществлять авторитарный стиль управления. Они еще не несут необходимой ответственности перед коллективом за принимаемые экономические решения. У инженерно-технических работников только начинают появляться стимулы к инновациям.

Как видим, трудовое поведение в основном реализуется на промышленном предприятии, поэтому необходимо рассмотреть формы его проявления в новых условиях хозяйствования, которые создаются в результате экономических реформ и демократизации общества. А для этого необходимо провести следующие мероприятия:

- ♦ отменить все запретительные акты и законы за исключением пресекающих противоправную деятельность;
- ♦ предоставить предприятиям гарантии независимой коммерческой деятельности, собственной инвестиционной политики, свободной хозяйственной деятельности (право выбора поставщиков и рынков сбыта, право покупки на внутреннем и внешнем рынке сырья, оборудования, технологий и т.д.);
- ♦ демонополизировать и децентрализовать общественное производство;
- ♦ создать стимулы, способствующие экономическому росту, и т.д.

Деятельность промышленных предприятий и управление ими должны осуществляться на началах хозрасчета. Новые условия хозяйствования требуют широкого разнообразия форм собственности. Демократической основой хозяйственного механизма должны являться перестройка внешних условий функционирования хозяйственного механизма, звена как реального товаропроизводителя, вступающего в рыночные отношения, с правом образования любых объединений, ассоциаций; углубление самоуправления в трудовой организации; модификация субъекта управления.



Рис. 8.2. Новые условия хозяйствования (на уровне предприятия)

^ Новые условия хозяйствования на уровне предприятия дол-ны  
 \*Ражать состояние социальной политики и большинство Циальных проблем должно решаться на его уровне.

Научно-технический прогресс необходимо рассматривать как важное условие хозяйствования. Только это позволит постоянно увеличивать эффективность и качество труда, снижать себестоимость выпускаемой продукции.

Примерно по данному сценарию идут преобразования в стране. А если учесть, что все эти преобразования идут ради активизации деятельности работника (человека), то актуальным становится вопрос изучения отношения работника к труду и удовлетворенность им.

*t*

# I

## Глава 9 Трудовой конфликт

### 9.1. Сущность, показатели, типы и социальная структура трудового конфликта

Исследование проблем конфликта

одно из традицион-

ных и основных направлений социологической науки. В последнее время оно получило название конфликтология.

Трудовой конфликт — это противоречие организационно-трудовых отношений, принимающее характер прямых столкновений между индивидами и группами работников. Не всякие организационно-трудовые противоречия создают конфликтную ситуацию. Она возникает, если:

- ◆ противоречия отражают взаимоисключающие позиции субъектов;
- ◆ степень противоречий достаточно высока;
- ◆ противоречия доступны для понимания, т.е. индивиды и группы осознают эти противоречия или, напротив, они непонятны;
- ◆ противоречия возникают мгновенно, неожиданно или довольно длительно накапливаются, прежде чем появятся какие-то социальные столкновения.

Процесс конфликта в организационно-трудовых отношениях часто детерминируется следующим важным обстоятельством. Субъекты трудового конфликта могут быть информированы друг о друге в различной степени, обоюдно или односторонне дезинформированы, что может иметь непредсказуемые последствия. Субъекты трудового конфликта — это часто не равнодействующие факторы. Они могут обладать разной социальной силой вообще или на определенной стадии конфликтной ситуации. Соотношение этих сил может правильно или неправильно осознаваться всеми субъектами трудового Конфликта, что также является социальной характеристикой Последнего.

Все трудовые конфликты «неповторимы» в зависимости от того, какие социально-экономические группы, роли и статусы являются их субъектами. В качестве первичных агентов трудового конфликта отдельные работники, трудовые группы, коллективы организаций оказываются, если именно их цели сталкиваются в процессе труда и в распределительных отношениях; именно они особенно четко осознают и принципиально относятся к каким-то противоречиям. Присоединение к конфликту вторичных участников возможно путем либо добровольного, сознательного включения в конфликтную ситуацию, либо привлечения в нее все большего количества участников самими первичными агентами конфликта. Это присоединение происходит по множеству мотивов. При расширении социальной базы конфликта сама конфликтующая проблема может усложняться, становиться все более запуганной, что способно создавать лучшие условия для разрешения конфликта.

Среда конфликта образуется на основе того, что какие-то индивиды или группы либо занимают нейтральную позицию в конфликтной ситуации, либо безразличны к проблеме, либо воздерживаются от вмешательства с целью его ослабления, либо заинтересованы в продолжении и занимают выжидательную позицию. Не присоединяются к конфликту те, кто не может определить свою позицию, не уверен в правильности его понимания.

Индивиды и группы, имеющие прямое или косвенное отношение к конфликту, являются его субъектами. Они могут быть разделены на следующие категории; первичные агенты, присоединившиеся участники, среда. Эти субъекты образуют социальную структуру трудового конфликта. Различия между субъектами не только условны, но и иллюзорны. Например, внешне конфликтуют индивиды, но за ними в действительности «стоят» соответствующие группы со своими противоположными интересами или, наоборот, внешне конфликтуют группы, но в действительности основу конфликта составляет противоположность именно частных интересов каких-то индивидов. В экономической сфере это бывает довольно часто.

Рассмотрим теперь, что представляет собой конфликт с точки зрения его внутренней структуры. Возникновению конфликта предшествует конфликтная ситуация. Конфликтная ситуация возникает до появления самого конфликта, до прямого столкновения противоборствующих сторон. Она состоит из двух слагаемых: предмета противоречия между сторонами — назовем это объектом конфликта — и социальных групп или индивидов, претендующих на разрешение этого противоречия в свою пользу — оппонентов конфликта.

Ясно, что оппоненты в конфликте обладают разным «весом». Очевидно, что интересы общества в целом весомее интересов конкретной организации, а интересы организации весомее интересов отдельного индивида. Назовем эту весомость оппонента его рангом. Оппонент первого ранга — это индивид, выступающий от собственного имени и преследующий в конфликте собственные интересы. Оппонент второго ранга — группа, отстаивающая в конфликте некоторую групповую цель. Тогда оппонентом третьего ранга будет структура, состоящая из непосредственно взаимодействующих друг с другом групп, например, предприятие, фирма или организация в целом. Общественные институты, выступающие на основе закона и от имени государства представляют собой оппонентов высшего ранга. Таким образом, мы можем сказать, что конфликт — это стремление оппонентов разного ранга использовать объект конфликта в своих интересах.

Стало быть, чтобы конфликт произошел, нужны действия со стороны оппонентов, направленные на овладение объектом конфликта. Такие действия называются инцидентом. Следовательно, конфликт — это есть конфликтная ситуация плюс инцидент. Инцидент не может возникать, если нет конфликтной ситуации и, в свою очередь, конфликтная ситуация не превратится в конфликт без наличия инцидента. Следует заметить, что конфликтная ситуация возможна задолго до возникновения конфликта. Она может быть и объективной вследствие, например, недостатков в организации и планировании производства, ошибок в технологии и т.п., и субъективной, когда она сознательно подготавливается оппонентами или одним из них<sup>1</sup> и хранится до подходящего момента, чтобы в этот момент попытаться достичь своих интересов.

Итак, внутренняя структура конфликта состоит из объек-<sup>1</sup>та конфликта, оппонентов и инцидента, в котором зримо проявляется конфликтная ситуация.

Рассмотрев внутреннюю структуру конфликтов, перейдем к их типологизации. Потребность в типологии возникает всегда, когда масса накопленных

исследовательских данных делает необходимым представить общую картину исследуемого объекта. В зависимости от того, под каким углом зрения мы рассматриваем этот объект, типологизация может быть различной. С точки зрения внутренней структуры конфликты могут быть сведены в следующие группировки:

1. *Объективные целенаправленные.* Это такие конфликты, объектом которых являются обстоятельства, не зависящие от оппонентов, например, недостатки в организации производства, нормирования труда и т.п. В этом случае конфликт между оппонентами не носит межличностного характера, оппоненты заинтересованы в решениях производственных задач. Особой разновидностью объективных целенаправленных конфликтов являются так называемые позиционные конфликты, когда оппоненты специально ставятся в такие условия, где их интересы по определению различны. Типичный пример позиционного конфликта — отношения конструктор—технолог. В самом деле задача конструктора является проектирование новых изделий<sup>1</sup> А это требует переналадки оборудования, изготовления новой оснастки, инструмента, создания иных технологий. Технолог же заинтересован в максимальной стандартизации производств максимальной его простоте, или, как принято говорить, техн. логичности. Явный позиционный конфликт. Но он полезен для организации, так как данное противоречие способствует развитию производства: конструктор заставляет модернизировать технологию производства, технолог же сдерживает конструктора от вычурных новшеств.

2. *Субъективные целенаправленные конфликты.* Это так конфликты, объектом которых являются личностные отношения. Целью таких конфликтов является или нейтрализация, и устранение оппонента, или понижение его социального статуса. В качестве примера можно привести отношения между группой и ее формальным руководителем, если по каким-то причинам он эту группу не устраивает. Тогда группа, апеллируя вышестоящим инстанциям или сознательно саботируя распоряжения своего руководителя, создает конфликтную ситуацию<sup>2</sup>

разрешение которой возможно только путем или расформирования данной группы, или устранения ее руководителя.

3. *Объективные нецеленаправленные конфликты.* Это конфликты, которые возникают в организации, где должностные обязанности ее членов не четко сформулированы, отсутствует регламентированная субординация, что постоянно порождает ситуацию «Иван кивает на Петра, а Петр на Ивана». Так может происходить, когда у одного подчиненного несколько начальников, противоречивые распоряжения которых он должен выполнять или, напротив, когда у руководителя слишком много непосредственно подчиненных ему людей и работу их он не в состоянии координировать.

4. *Субъективные нецеленаправленные конфликты.* Эти конфликты могут возникать тогда, когда люди, объединенные технико-технологической подсистемой организации, условиями производства, вынуждены работать в тесном контакте, но сильно различаются и даже в чем-то противоположны по своим социально-психологическим характеристикам. Между ними возникает напряженность в отношениях, и достаточно малейшего повода, чтобы вспыхнул внутригрупповой конфликт.

Разумеется, приведенная типология конфликтов достаточно условна, как и всякая научная абстракция. В реальной жизни они тесно переплетены. Даже позиционный конфликт, если его оппоненты настроены друг против друга, может превратиться из объективного целенаправленного в межличностный и т.д. Однако такая типология полезна для определения сущности конфликта.

Другое основание типологизации конфликтов — их внешние эмпирические признаки. Здесь можно выделить такие виды конфликтов: рациональные (когда поведение диктуется рассчитанными ходами с учетом шансов на выигрыш) и слепые (когда инерция самоэскалации конфликта приводит к потере Первоначальной цели его, а доминирование над противником<sup>2</sup> выходит на первый план). Иначе говоря, их можно соотнести бедующим образом: конфликт «за что-то» и конфликт «против Кого-то». По своему воздействию на результат деятельности организации можно выделить конструктивные и деструктивные конфликты. Кроме того, конфликты можно распределить по степени «созревания» (начало, «пик», «угасание»).

Бесспорно, что правильная идентификация каждого массового конфликта дает возможность определения наиболее эффективных путей его предотвращения, управления им.

Интегративным показателем конфликтов любого рода является неудовлетворенная потребность участников конфликта. При этом следует подчеркнуть, а это весьма важно для социологического анализа, что она может быть достаточно хорошо измерена. Правда, этот показатель имеет оценочную силу только в совокупности с другими показателями, которые тоже хорошо измеряются — это проявление неудовлетворенности и массовость. В самом деле, если неудовлетворенность проявляется в форме разговора в курилке — это одно, если же это конкретные действия — другое. Соответственно и массовость также является показателем конфликта. На основе оценки степени неудовлетворенности и массовости можно измерить силу конфликта.

А.И. Пригожий приводит следующий график развития конфликтов в организации.

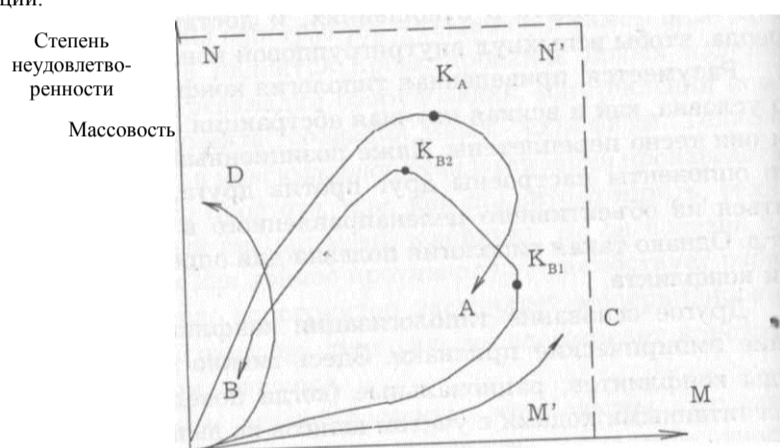


Рис. 9.1

На рис. 9.1 представлены четыре конфликта A, B, C. Точка M' означает массовость людей, вовлеченных в конфликт, в пределе совпадающую с количеством работающих, точка N — предел неудовлетворенности, за которым организация не может функционировать. Точки KA, KB1, KB2 — критические точки соответствующих конфликтов, за которыми конфликт идет на спад. Для конфликта C критическая точка не проставлена, так как не известно, чем он разрешится. По графику видно, что этот конфликт наиболее опасен, так как еще не идет к своему разрешению, а продолжает нарастать и приближаться к предельным значениям по обеим осям. Конфликт D тоже довольно опасен. Он был, вероятно, подавлен волевым путем, административными методами. Люди были вынуждены подчиниться, но у них осталась высокая степень неудовлетворенности. Открытый конфликт перерос в скрытое недовольство, чреватое возможным кризисом.

Разумеется, такая графическая интерпретация конфликтов весьма условна. Ведь мы имеем дело с людьми, их психологией. Кто-то неудовлетворен в большей, кто-то в меньшей степени, в коллективе всегда есть лидеры и конформисты и т.п. И все же измерение конфликтов полезно, так как дает возможность объективно представить информацию о характере и степени напряженности конфликта, что позволяет руководству предпринимать более обоснованные действия по поводу разрешения конфликта, чем если бы это делалось на основе субъективных мнений и оценок.

Реализация трудового конфликта зависит от таких субъективных человеческих факторов, как потребности и способности. Индивиды и группы должны, с одной стороны, испытывать довольно сильную потребность в преодолении взаимных сложностей для того, чтобы согласиться или решиться на конфронтацию, с другой — обладать достаточной способностью к вступлению в такую конфронтацию, иметь шанс посредством ее решить свою проблему. Способность к конфликту имеет конкретные составляющие: личные качества, деньги, связи, авторитет, наличие сторонников и т.д. Отсутствие способности к конфликту — одна из причин того, что трудовой конфликт либо не происходит при достаточных предпосылках, либо ничем конструктивным не завершается. Это достаточно обыденное и часто встречающееся явление, хотя на сегодняшний день в мире существует статистика и криминальных форм его разрешения, что говорит о потенциальной возможности связи трудовых конфликтов и преступности.

Л

По характеру и степени проявления признаков можно различить открытый и закрытый типы трудового конфликта. Основными критериями данной типологизации являются:

- ♦ уровень осознания конфликтной ситуации, ее субъектов, причин и перспектив;
- ♦ наличие или отсутствие реального конфликтного поведения и активности по урегулированию;
- ♦ известность конфликтной ситуации для окружающих и ее влияние на нее.

Закрытый конфликт чаще всего бывает неблагоприятным. Он характеризуется большим социальным дискомфортом, деструктивным влиянием на организацию и организационные трудовые отношения, возможность его разрешения очень мала. В закрытом конфликте не только индивиды, но и группы оказываются объектами взаимной манипуляции, не имеют возможности повлиять на негативные процессы.

Если межличностные конфликты переходят в межгрупповые, то конфликты между группами иногда оборачиваются конфликтами внутри этих групп. На межличностном и межгрупповом уровнях одни конфликты не только порождают, но и подавляют, замещают другие. Субъектами трудового конфликта оказываются иногда не стихийно самоопределяющиеся и проявляющиеся «одиночки», «коллективы» и «массы», а компетентные, опытные и принципиальные активисты и группы давления, способствующие процессу регулирования организационно-трудовых отношений.

В некоторых случаях прямые агенты конфликта стремятся придать своему внутреннему спору широкий социальный масштаб, а свои интересы представить как интересы многих. Это делает их позицию более официальной, сильной. В действительности чаще всего возникают трудовые конфликты, социальная структура которых особенно сложна, т.е. не понятно, кто и какое отношение имеет к конфликту.

Поведение в условиях конфликта является одним из важных критериев типологизации личности работника. Так, одни избегают конфликтных ситуаций любой ценой, другие относятся к ним адекватно, третьи склонны конфликтовать при малейших сложностях в отношениях. Более того, поведение в условиях конфликта может быть показателем отношения работника к труду.

Возможны варианты зависимости между отношением к труду и особенностями конфликтного поведения.

1. Хороший работник болезненно восприимчив к конфликтности, он особенно нуждается в благоприятном социальном климате, нормальных условиях работы. Плохой же переживает конфликт безболезненно, готов сам конфликтовать часто.

2. Хороший работник безразличен к конфликтности, поскольку он полностью занят, его внимание сосредоточено на производственных целях. Плохой «более свободен», уделяет много внимания конфликтности, конфликт может быть одним из его занятий на рабочем месте.

3. Хороший работник «нуждается» в конфликтах, только когда они затрагивают организацию труда и после разрешения конфликта значительно ее улучшат. Плохому конфликты в этом смысле «не нужны».

Можно продолжить данный перечень, учитывая большое разнообразие трудового поведения.

Трудовой конфликт, как правило, имеет негативные последствия:

- ♦ усиление настроения враждебности, увеличение доли недоброжелательных высказываний и взаимных оценок, ухудшение социального самочувствия и самосознания людей в трудовой среде;
- ♦ свертывание деловых контактов вопреки функциональной необходимости, предельная формализация общения, отказ от открытых коммуникаций;
- ♦ падение мотивации к труду и фактических показателей трудовой деятельности вследствие негативного настроения, недоверия, отсутствия гарантий;
- ♦ ухудшение взаимопонимания и ненормальные, установочные разногласия «по пугайкам» во взаимодействиях, переговорах, контактах и т.д.;
- ♦ умышленное сопротивление желаниям, действиям и мнениям других, даже если в этом нет личностной необходимости и смысла; поведение «наоборот», т.е. по принципу противоречия; демонстративное бездействие, невыполнение, несоблюдение взаимных обязательств, договоренности из принципа;

◆ умышленное и целенаправленное деструктивное поведение, т.е. установка на разрушение и подрыв определенных общих связей, организации, культуры и традиций;

243

◆ разрушение положительной социальной идентификации, неудовлетворенность принадлежностью к данной трудовой группе, организации, дискредитация связей и отношений в принципиальном плане; установки на индивидуалистическое поведение;

◆ фактические потери времени, отвлечение от работы или неиспользование благоприятной ситуации, возможности и шанса добиться чего-либо из-за борьбы и споров; бессмысленные затраты сил и энергии на вражду и конфронтацию;

◆ не разрешение, а «запутывание» каких-либо проблем — перечисленные негативные последствия трудового конфликта можно рассматривать так же, как универсальные показатели, признаки конфликтной ситуации. Сам трудовой конфликт имеет и позитивные стороны, так как часто решает многие задачи, устраняет негативные явления.

Можно выделить следующие позитивные функции трудового конфликта:

◆ информационная (только через конфликт становится открытой информация, которая функционально необходима всем или многим);

◆ социализация (в результате конфликта индивиды получают социальный опыт, знания, которые недоступны в обычных условиях);

◆ нормализация морального состояния (в конфликте разрешаются накопленные негативные настроения, происходит очищение моральных ориентации);

◆ инновационная (конфликт вынуждает, стимулирует изменения, демонстрирует их неизбежность; через конфликт официально признается какая-то проблема).

Признание позитивных функций трудового конфликта означает, что конфликт можно и нужно целенаправленно создавать. При наличии конфликта необходимо правильно относиться к нему с точки зрения возможных положительных исходов; не подавлять, а решать его с полезным эффектом; анализировать, учиться через конфликт; регулировать, направлять его на достижение полезных целей.

## 9.2. Причины трудовых конфликтов

1. Проблемы распределительных отношений. Они обычно являются наиболее вероятными факторами конфликтных ситуаций на производстве. Индивиды и группы конфликтуют прежде всего по поводу присвоения каких-либо благ и ценностей. В связи с распределительными отношениями возможен трудовой конфликт из-за: факта распределения благ (справедливо—несправедливо); перераспределения уже присвоенных, полученных благ; самого принципа, критерия распределения благ. Конфликт перераспределения болезненнее, чем конфликт распределения; конфликт из-за **принципа** распределения носит более идейный и конструктивный характер, чем конфликт из-за фактического распределения. Например, если все работники, по их собственным оценкам, имеют достаточно хорошие условия труда, то конфликт между ними не возникает; если же при равных результатах труда заработная плата одной из групп работников значительно повысилась без достаточных на то оснований, то возможен конфликт. Объектом и предметом конфликта в производственных условиях могут быть не только заработная плата, но условия и содержание труда, норма выработки и т.д.

Распределительные конфликты практически не имеют границ, они могут быть между бедными и бедными, богатыми и бедными, богатыми и богатыми, индивидами и группами, занятыми в одинаковых или разных сферах труда и экономической деятельности. Этот конфликт возможен при любой системе распределительных отношений. Например, конфликт может вызвать слишком сильная зависимость заработной платы от возраста и т.д.

2. Сложности функционального взаимодействия. Это одна из самых скрытых причин трудового конфликта. Конфликтующими сторонами оказываются индивиды и группы, включенные в единые функциональные отношения, связанные дифференциацией и кооперацией трудовой деятельности. Наблюдения показывают, что чаще конфликтуют те, кто проявляет особую активность. Замечено также, что причиной конфликтной ситуации часто служит бездействие одних по сравнению с другими. Главным здесь является следующее противоречие: чем сложнее дифференциация и кооперация трудовой деятельности, чем активнее и ответственнее отношение самих людей к ней, тем вероятнее и столкновения.

Исследования причин трудовых конфликтов позволяют подробно их классифицировать и определить возможности и принци-

пы их разрешения. Причина возникает обычно раньше, чем появляется само столкновение социальных сторон. Необходимо также различать причину и инцидент, т.е. какой-то случайный факт отношений оказывается поводом к началу конфликтного повеления. Поводом может быть и умышленно созданная ситуация.

Причины трудовых конфликтов прежде всего можно разделить на объективные и субъективные. В основе трудового конфликта могут лежать объективные недостатки, слабости, ошибки в организации труда; именно они сталкивают людей, делают конфронтацию между индивидами и группами неизбежной. Объективные организационно-трудовые причины конфликтов предполагают две ситуации: определенный принцип организации либо должен быть отменен вообще в целях разрешения трудового конфликта, либо просто усовершенствован в деталях, способах реализации и т.д. Одним словом, существуют своеобразные «антагонистические» и «неантагонистические» организационно-трудовые противоречия как причины конфликтов.

Трудовой конфликт может основываться на субъективных особенностях и состояниях индивидов и групп. Более того, индивиды и группы иногда привносят в свои организационно-трудовые отношения внешние конфликтные настроения, возникающие за пределами труда.

Объективные и субъективные причины не всегда различимы, между ними иногда нет четких границ. Объективные противоречия в организации труда способны в конечном итоге привести к глубоким личностным антипатиям, а личностные антипатии могут искажать организационно-трудовые отношения, усложнять их. Кроме того, существует категория причин, которые можно определить как объективно-субъективные. Например, трудовые конфликты возникают из-за того, что отдельные работники или целые трудовые группы недостаточно адаптировались к новым принципам организации труда, не поняли их смысла достаточно точно. Одним словом, трудовой конфликт происходит по поводу, а не вследствие определенной организации труда. Проблема человеческих отношений связана с производством, но главный ее источник — сами работники.

Причины трудовых конфликтов можно рассматривать и более конкретно, исходя из типов противоречий, лежащих в их основе.

3. Ролевые противоречия. Конфликтные ситуации в организационно-трудовых отношениях часто создаются ролями, выполняемыми индивидами и группами, т.е. происходит ролевой конфликт. У него два аспекта — объективный и субъективный. Объективно существуют разные роли, часто с противоположными целями и различными способами поведения индивидов. Например, производители и потребители, рабочие, занятые основным и вспомогательным трудом, связаны между собой разной степенью ответственности, несовместимостью интересов, жесткой контрактностью и формальностью. Здесь определенные действия одной стороны приносят либо существенный ущерб, либо существенную выгоду другой, что обуславливает высокую степень вероятности не только взаимотождженности, но и борьбы, соперничества. Одна из особенностей конфликтной ситуации на ролевой основе — установка субъектов на определенные действия.

Субъекты организационно-трудовых отношений, выполняющие противоположные задачи и функции, имеют свои представления и взгляды по поводу ролей друг друга. Если «исполнение» своей роли одной стороной не соответствует представлению о данной роли другой стороны, то это несоответствие и приводит к конфликту, т.е. причиной конфликта является не реализация взаимных ролевых ожиданий субъектов.

4. Сугубо деловые разногласия. В данном случае конфликт не связан с присвоением, а основывается на разности профессионального мышления, расхождении во взглядах на организацию работы, правильное решение проблем производства, нормы взаимоотношений и т.д. Это своего рода «идейный» конфликт. Обычно трудовые конфликты из-за деловых разногласий не бывают групповыми, массовыми, но носят острый характер.

5. Раздел вины, ответственности. Если организация переживает неуспех, неблагополучие, работает нерентабельно, на грани банкротства и т.д., то это способно вызвать конфликтную ситуацию. Довольно редко вся трудовая группа, организация принимает на себя ответственность, чаще всего происходит болезненный процесс определения конкретного виновника, Персонификации вины, что и становится причиной трудового конфликта.

6. Лидерство. Наряду с формальным руководством в организационно-трудовых отношениях всегда проявляются про-

247

цессы ненормального соперничества, инициативы, доминирования. Самосознание индивидов и групп рождает разного рода личные и профессионально-деловые амбиции, а также амбиции социального превосходства, которые и сталкиваются между собой. Лидерство и основанный на нем трудовой конфликт могут проявиться не только в сложных, но и в простых видах трудовой деятельности, где выполняются самые примитивные задачи и функции. Любая проблема в совместной трудовой деятельности может умышленно использоваться для борьбы за лидерство. В результате трудовой конфликт может протекать как борьба за власть и господство; занятость, сохранение собственной работы; наставничество; выполнение престижных ролей.

7. Ненормальные условия труда. Они являются частым раздражителем, приводят к враждебным настроениям среди работников, нетерпимости к любым проблемам. Высокая плотность рабочих мест, «скученность» работников в помещении, вынужденная высокая интенсивность контактов, работа на не современном оборудовании с применением старых технологий являются самостоятельной причиной трудовых конфликтов, хотя полностью это не всегда осознается.

8. Несовместимость. Под несовместимостью понимаю существенные различия в характеристиках субъектов, которые препятствуют их нормальным отношениям. В организационно-трудовой сфере проявляются случаи несовместимости опыта, квалификации, образования; экономической психологии и отношения к труду (одни ориентируются на минимум активности и максимум вознаграждения, другие — на максимум активности и максимум вознаграждения, третьи — на минимум активности и минимум вознаграждения; если эти типы вынуждены взаимодействовать, то между ними неизбежны конфликты). Несовместимость — это явление не только объективное, но и субъективное. Конфликтность в социально-трудовых отношениях вносят не только действительно существующие различия, но и мнения об этих различиях.

9. Половозрастной состав организации. Существуют различные точки зрения по этому поводу. Например: межполовые различия могут вызывать конфликтность через несовместимость вследствие многих идейных стереотипов; способствуют нормальному социально-психологическому климату, предохраняют от конфликтов.

В отношении межвозрастных различий и их значения в организационно-трудовых отношениях чаще всего оговариваются следующие проблемы, вызывающие конфликтность:

- ♦ молодому работнику иногда свойственно переоценивать свои способности, недооценивать опыт старших;
- ♦ опытные старшие работники не оказывают помощи молодым, особенно в период адаптации;
- ♦ опытные старшие работники иногда недооценивают способности молодых;
- ♦ молодежь не всегда понимает некоторые специфические сложности и потребности работников старшего поколения, их консерватизм (старшие абсолютизируют свои знания и опыт; часто считают, что они во всем правы), слабую способность воспринимать новое;
- ♦ работники старшего поколения иногда слишком ревностно относятся к «слишком быстрой» карьере молодых, их достижениям и т.д. Считается, что при соответствующей культуре отношений именно разновозрастной состав персонала трудовой организации, группы дает лучшие показатели социально-психологического климата, способствует профессиональному и экономическому успеху.

10. Социальные различия. Трудовые конфликты в организациях могут провоцироваться различиями между людьми со-словно-классового, расового, этнического, религиозного, политического характера. Требуются не только культура самих людей, но и талант администратора в предотвращении таких конфликтов. Необходимо быть достаточно компетентным, чтобы полно и правильно понимать сложные социальные различия, создавать на их основе оптимальные социально-трудовые отношения.

Так, объект конфликта может быть изъят из обращения, а может быть подменен другим объектом. Например, если конфликт возник по поводу обладания некоторыми привилегиями, что нередко бывает на практике, эти привилегии можно изъять или предложить другую форму их распределения. Можно изменить отношения объект-оппоненты или оппонент-оппонент.

В первом случае объект конфликта изымается из обращения оппонентов. Например, такая довольно типичная ситуация: двое претендуют занять какую-то должность, которая в данном случае является объектом конфликта. Причем оба имеют на нее примерно равные права. Предоставление ее одному из претендентов, особенно если другой окажется в его подчинении, не ликвидирует конфликтную ситуацию. Она лишь перейдет в латентное (скрытое) состояние. До появления инцидента, который не заставит себя долго ждать. В этом случае полезно изъять объект конфликта — предоставить эту должность кому-то третьему.

Во втором случае (отношения оппонент-оппонент), конфликтную ситуацию можно изменить, выделив одного оппонента из состава данной организации (цеха, отдела). Подобная реорганизация — довольно частый способ разрешения конфликта. Еще раз следует подчеркнуть, что конфликт — это не стихийная спонтанно возникающая ситуация. Он поддается управлению. Но для этого необходимо вовремя и правильно понять источники конфликтного взаимодействия.

Это действительно можно сделать, поскольку никакой конфликт невозможен без возникающей ранее конфликтной ситуации. Более того, иногда конфликтная ситуация может существовать долго, пока не возникнет повод для ее превращения в конфликт. Такая не жесткая связь между конфликтной ситуацией и инцидентом, конфликтным взаимодействием позволяет разрешить конфликт или направить его в нужную для дела сторону. Для этого можно, во-первых, до возникновения инцидента менять характеристики отдельных элементов конфликтной ситуации, не допуская возникновения нежелательного конфликта. Во-вторых, если изменения этих характеристик не приводят к желаемому результату, необходимо искать ошибки в понимании конфликтной ситуации.

Например, может показаться, что часто возникающие конфликты между какими-либо сотрудниками организации носят личный характер, и стоит только им непредвзято отнестись к той или иной ситуации, как все успокоится. Но если в основе своей конфликтная ситуация объективна, если в основе ее лежат противоречивые должностные инструкции, иные ошибки в структуре формальной организации, попытки примирить оппонентов на основе урегулирования их личных отношений почти всегда окажутся безрезультатными. Более того, эмоциональное напряжение, сопровождающее конфликт, может усилиться и превратить деловой конфликт в межличностный и деструктивный. Целью такого конфликта будет уже не решение конфликтных производственных задач, а стремление доказать свое превосходство и свою правоту.

В этой ситуации руководитель потеряет всякую возможность управлять конфликтом и ему останется либо ждать, что конфликт разрешится сам собой, либо решительно развести оппонентов путем организационных изменений.

Разумеется, очень многие конфликты возникают из-за недоразумений, ошибок, личных качеств оппонентов. Это конфликты, которые в соответствии с вышеприведенной типологией мы назвали *субъектными* (целенаправленными и нецеленаправленными). О способах их разрешения речь пойдет ниже.

Вначале мы остановимся на конфликтах, возникающих на объективной основе. Известно, что производственная организация как целое может быть представлена в единстве трех ее подсистем: формальной, социотехнической и неформальной. Работая в данной организации, человек оказывается в центре их взаимодействия: первые две оживляет, в третьей живет.

В первых двух подсистемах работник — это прежде всего человек-функция, в третьей — человек-личность, хотя, разумеется, деление достаточно условно: выполняемые индивидом производственные функции всегда личностно окрашены.

Основной противоречий и конфликтов в формальной и социотехнической подсистемах являются недостатки организационного характера. Формальная и социотехническая подсистемы данной производственной организации могут проектироваться сознательно, ориентируясь на реализацию целей, поставлен-ных перед данной организацией извне или в случае создания

### 9.3. Разрешение трудового конфликта

Конфликтная ситуация может существовать сама по себе. До появления инцидента. И инцидент не может возникнуть без конфликтной ситуации. Следовательно, меняя слагаемые конфликтной ситуации объекта конфликта, оппонентов, отношений объект-оппонент или оппонент-оппонент, мы можем управлять конфликтом. Это достигается разными способами.



мелких организаций формировать свою внутреннюю структуру стихийно, но опять же для достижения цели, ради которой эта организация создавалась.

В реальной производственной организации работают живые люди. Выполняя свои производственные функции, они, обладая своими личностными особенностями, образуют неформальную организацию со своими связями, отношениями и конфликтами. В нашей типологии они называются субъектными. Перейдем теперь к рассмотрению их природы и путей разрешения.

*Субъектные конфликты (целенаправленные и нецеленаправленные).* Все процессы в организации осуществляются через реальное общение и взаимодействие людей в совместной деятельности, и нередко обострение противоречий приводит к возрастанию напряженности в коллективе.

Проблема состоит в том, чтобы не допустить перехода противоречий в межличностные осложнения, приводящие к нарушению нормального взаимодействия людей.

Одним из обстоятельств, способствующих тому, что организационные проблемы становятся причинами разногласий между людьми, является их склонность приписывать определенный личностный характер официальным, служебным отношениям, зависящим на самом деле не от личностных особенностей работника, а от занимаемой им позиции в организационной системе взаимодействия и предписываемых этой позиции соответствующих действий.

Объективные противоречивые ситуации, возникающие в деятельности людей, создают потенциальную возможность возникновения конфликтов, которая переходит в реальность только в сочетании с субъективными факторами. Какие бы объективные условия ни существовали, вступают в конфликт в конечном счете люди, поэтому от их отношения к ситуации, их восприятия ее зависит, какое развитие она получит.

Человеческий фактор в возникновении конфликта, его субъективные аспекты связаны как с особенностями коллектива, так и с индивидуальными, личностными особенностями людей.

Целесообразно остановиться на причинах, делающих человека трудным в общении. Эти причины принято делить на ситуативные и личностные. Ситуативные причины, предрасполагающие человека к конфликтному реагированию на внешние обстоятельства, их обостренному эмоциональному восприятию, — это соответствующие временные психические состояния человека: усталость, перенапряжение, недовольство собой и окружающими, чувство совершенной несправедливости и т.д. Именно под влиянием ситуативных факторов обычно выдержанный человек в состоянии крайнего перенапряжения становится вспыльчивым, резким, способным к обострению отношений с людьми и т.д.

Гораздо более серьезные проблемы возникают, когда человек по натуре склонен к конфликтному реагированию и превращает возникающие затруднения в деятельности в межличностные столкновения. Причиной этого может быть завышенная самооценка. В этом случае человек ожидает таких же оценок от окружающих и, не получая этого, отдаленно от них, обвиняя их в несправедливости, приписывая им корыстные мотивы, зависть и т.д.

Следующая разновидность искажений в оценке и восприятии других — обостренная восприимчивость их недостатков, слабостей, преимущественное восприятие плохого, а не хорошего в людях.

Еще один вариант конфликтности личности, создающей трудности общения в коллективе, — это резкое различие между стереотипами поведения человека и нормами группы, различия в их культуре, представлениях о правильном поведении. В этом случае человек вполне доброжелательный по отношению к окружающим, стремящийся к сотрудничеству, постоянно оказывается в ситуациях разногласий с ними, попадает впросак, совершает оплошности в силу отличия своего поведения от принятого в группе. Как следствие, воспринимается в ней как «чужой», вызывает недовольство<sup>^</sup>». — стороны отдельных членов группы, может стать постоянным источником напряжения.

Для того чтобы попытаться преодолеть возникшие трудности и разногласия, нужно прежде всего понять их причины.

Причины конфликтных ситуаций в первичном трудовом коллективе могут быть весьма разнообразны. К числу наиболее распространенных относятся:

- 1) недостатки в организации производственных процессов, неблагоприятные условия труда, несовершенство форм его стимулирования;
- 2) неправильные действия руководителя из-за отсутствия у него опыта (неумение распределить задание, неправильное использование системы стимулирования труда, неумение понять психологию подчиненного и т.д.);
- 3) недостатки стиля работы и неправильное поведение руководителя, столкновение со стереотипами, утвердившимися в сознании подчиненных под влиянием стиля работы прежних руководителей;
- 4) нарушение внутрigrупповых норм поведения, распад коллектива на различные группировки, возникновение разногласий между разными категориями работников (например, «старожилами» и «новичками», выделение «незаменимых» и т.д.);
- 5) рассогласование интересов людей, их функций в трудовой деятельности;
- 6) несовместимость в силу личностных, возрастных и других различий;

7) личностные характеристики отдельных людей — специфические особенности поведения, отношения к труду и коллективу, черты характера и др.

Ситуация противоречий, разногласий между людьми может приобретать различный характер в зависимости от того, какие конкретные значения принимают параметры их взаимодействия. Избранные модели общения играют в этом решающую роль.

Но трудность заключается в том, что причины конфликтов, видимые на поверхности, имеют свои глубинные, внутренние основания.

Конфликты часто порождаются скрытыми нуждами и желаниями, которые не удовлетворяются, такими, например, как желание безопасности, независимости или причастности. Конфликты также возникают из опасений утратить что-либо значимое. При поверхностном рассмотрении конфликта может показаться, что конфликтная ситуация не связана с этими нуждами и желаниями. Однако пока эти основные причины не вскрыты, конфликт может продолжаться до тех пор, когда ситуация, обусловившая конфликт, изменяется по иным причинам (например, человек, с которым вы конфликтуете, уезжает).

К сожалению, по занимаемой в конфликте позиции или по манере поведения человека не всегда просто установить, какие желания или опасения им движут. Люди часто скрывают свои чувства. Бывает также, что люди не отдают себе отчета в своих истинных намерениях: они просто хотят чего-то, а почему они этого хотят — не знают.

В своей книге Роджер Фишер и Уильям Юри отмечают, что многие конфликты происходят потому, что люди занимают определенные позиции, а затем фокусируют все усилия на защите этих позиций, вместо того чтобы определить скрытые нужды и интересы, которые вынудили их эти позиции занять. Таким образом, их ложная ориентация становится препятствием для поиска решения, которое бы учитывало скрытые интересы участвующих в конфликте сторон. Как сказано в этой книге, примирение интересов, а не позиций эффективнее по двум соображениям. Во-первых, для любого интереса обычно может существовать несколько возможных позиций, которые ему удовлетворяют. Чаще всего люди занимают наиболее очевидную позицию. Но если за противоположными позициями попытаться найти мотивирующие интересы, можно обнаружить некоторую альтернативу, которая удовлетворит интересы обеих сторон.

Фишер и Юри полагают, что примирение интересов может дать лучшие результаты по сравнению с примирением позиций, потому что за противоположными позициями находятся как противоположные, так и совпадающие интересы. Следовательно, решение можно найти, отыскав совместные или перекрывающиеся интересы.

Итак, ключ к разрешению конфликта, который будет эффективен для всех, — это распознавание скрытых желаний или страхов. Такое знание позволяет найти решения, которые удовлетворят эти желания или развеют страхи и устранят возникшую проблему.

Если проблему решить не удалось, нужно повторить все предыдущие шаги, стараясь при этом осознать переживания, возникающие как в случае успешного разрешения проблемы, так и в случае, если вновь не удалось достичь желаемых результатов.

Описанные этапы разрешения конфликта содержат лишь некоторые указания, реализация которых требует вовлечения личности.

Все описанные этапы выхода из конфликта должны быть в каждом конкретном случае предприняты обеими сторонами. Основой для совместных поисков может стать обмен мнениями, предложениями, соображениями по поводу каждого определенного этапа.

Прежде всего, при этом важно взять свои эмоции под контроль внимательно выслушивать другую сторону, ее интересы, нужды, желания, давая при этом понять, что слова другого человека и других людей услышаны вами. Собственные желания и интересы излагать как можно конкретнее (и честнее). В результате переходить стадии сбора интуитивно найденных решений. После этого следует рассмотреть все возможные варианты, выбирая оптимальный, который удовлетворяет обе стороны. При таком подходе субъектный конфликт может быть разрешен наиболее успешно.

Разрешение трудового конфликта может быть организованным, или произвольным, стихийным. Не всегда установимы четкие границы между разрешением конфликта и самим конфликтом, поскольку он иногда протекает как конструктивное преодоление трудовых проблем.

С теоретической точки зрения разрешимость трудового конфликта зависит от степени его сложности. Однако в действительности последняя довольно трудно определяется и прогнозируется. Самые незначительные проблемы оборачиваются острой конфликтной ситуацией, а самые значительные иногда так и не перерастают в открытый и длительный конфликт. Можно сформулировать несколько конкретных факторов, обуславливающих сложность трудового конфликта.

1. Масштаб конфликта. Он определяется общим количеством участвующих в конфликте, затронутых конфликтом индивидов; количеством сторон, позиций в конфликте. Так, в процес-

се конфликта могут появиться три, четыре и т.д. конфликтующие стороны, позиции, что усложняет его разрешение. Количество участвующих не является однозначным фактором. Трудовой конфликт между группами может быть так же прост, как и между отдельными работниками. Более того, в междисциплинарном конфликте сильнее проявляются личностные факторы, что усложняет его разрешение. В межгрупповом конфликте участники могут осознавать его масштабность, связанные с ним

256 \_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_  
последствия, риск, ответственность, поэтому особенно стремятся к его разрешению. В межличностном преимущественно является простота обсуждения; оно может происходить оперативно, в рабочем порядке (если не требуется заключение специалиста или мнение администратора по какой-то проблеме), однако здесь слабее «коллективный разум», меньше вероятность компромисса.

2. Длительность конфликтной ситуации. Разрешить конфликт на его начальной стадии может быть проще, так как он еще не персонифицирован (не получил характера личной вражды), невелики разрушительные последствия конфликта, не сформировалась сложная и запутанная структура участников конфликта. Все это говорит о том, что конфликт необходимо разрешать как можно раньше. В то же время поздняя стадия конфликта может иметь свои преимущества при его разрешении, поскольку причина конфликта стала для всех ясной, понятной; все устали от конфликта и хотят его урегулирования; мотив игры сменяется мотивом риска.

3. Новизна или стандартность конфликта. Если подобный конфликт уже имел место ранее, то сейчас он будет происходить в менее острой форме. Участники относятся к проблеме конфликта как к уже знакомой, обычной, они спокойны, знают решения этой проблемы.

4. Объективные или субъективные причины конфликта. Технология разрешения конфликтов по объективным причинам более сложна, так как требуются организационно-трудовые изменения. В то же время, осознавая объективный, надличностный характер проблемы, участники могут относиться к самому конфликту более спокойно, конструктивно. Конфликт в данном случае просто переходит в ожидание соответствующих организационно-трудовых изменений.

5. Субъективные характеристики конфликтующих сторон. Если участники конфликта обладают опытом, культурой, образованием, то способны лучше и быстрее увидеть решение проблемы, найти способы наилучшего поведения в конфликте. Однако острые конфликты возможны на уровне не только рабочих, но и специалистов, администраторов, не только в производственных трудовых группах, но и в коллективах с интел-

Ц \_\_\_\_\_ , \_\_\_\_\_ 257

рот, способствует конфликтам в силу более принципиального отношения людей к делу.

Можно выделить следующие конкретные модели разрешения трудового конфликта.

1. Если конфликтующие стороны не видят способа согласования, то они взаимно отказываются от собственных притязаний в целях сохранения социального мира в организации или между организациями.

2. Одна из конфликтующих сторон отказывается от своих притязаний, осознав их как менее существенные, справедливые, свои возможности «выиграть» конфликт — как более слабые.

3. Конфликтующие стороны находят вариант компромисса, жертвуя частью своих притязаний, чтобы создать возможность их согласования (притязания в полной мере не могут быть согласованы).

4. Обе стороны могут реализовать свои притязания; если находятся «новые ресурсы», если проблема конфликта «сталкивается» на какую-то третью сторону, т.е. решается за счет этой третьей стороны.

Существуют такие типы разрешения конфликта, как автономный, когда конфликтующие в процессе социально-трудовых отношений способны снять проблемы самостоятельно, в границах собственных задач и функций; общеорганизационный, если трудовой конфликт разрешается только в результате организационных изменений; самостоятельный, когда конфликтующие стороны сами решают проблему, опираясь на собственные возможности, желания и способности; публичный, если в разрешении конфликта участвуют окружающие, они сочувствуют, советуют, одобряют или осуждают, и административный, когда урегулирование происходит только в результате вмешательства и соответствующих решений администрации.

Различают следующие формы разрешения трудового конфликта.

1. Реорганизация — изменение организационно-трудового порядка, вызвавшего конфликт, а не борьба и уговоры в отношении конфликтующих сторон.

2. Информирование, т.е. социально-психологическая регуляция, направленная на перестройку образа ситуации в созна-

258

нии конфликтующих сторон, достижение правильного взгляда на конфликт, пропаганда выгоды мира в данном конкретном случае.

3. Трансформация, т.е. перевод конфликта из состояния бесполезной вражды в состояние переговоров.

4. Отвлечение — перенос внимания конфликтующих сторон на другие проблемы или позитивные стороны их отношений; ориентация внимания на что-либо общее, что способствует сплочению.

5. Дистанцирование — исключение конфликтующих сторон из общих организационно-трудовых отношений путем, например, перевода на другие рабочие места, в другие подразделения, кадровые замены.

6. Игнорирование — умышленное невнимание к конфликту, с тем чтобы он разрешился сам или чтобы акцентирование внимания на конфликте не способствовало его обострению.

7. Подавление — это ситуация, при которой причины конфликта не снимаются, но всякое конфликтное поведение запрещается под угрозой административных санкций для одной или обеих сторон.

8. Комфортное предпочтение — решение в пользу большинства, удовлетворение интересов более сильной в социальном отношении стороны.

Разрешимость и разрешение трудового конфликта во многом определяются особенностям и поведения индивидов и групп в определенных условиях. Обратим внимание на некоторые негативные поведенческие явления в конфликте:

♦ драматизация конфликта — преувеличение конфликтующими сторонами значимости своих притязаний, последствий их нереализации;

♦ установка на конфликт как самоцель — превращение конфликта в игру, возведение своей позиции в принцип, отношение к компромиссу как к потере достоинства;

♦ эксплуатация конфликта, т.е. заинтересованность в нем как условии достижения каких-то целей; свойственная многим субъектам «угроза вражды» как способ самоутверждения, занятия какой-то позиции;

♦ персонализация конфликта — придание объективной проблеме личного характера и значения.

Изложенная теория трудового конфликта является общей. Она может конкретно разрабатываться в трех направлениях: конфликты между работниками и трудовыми группами; конфликты между персоналом и администрацией; конфликты между организацией в целом и внешней социально-экономической средой.

## Глава 10 Организация и методы

## СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

### 10.1. Сущность и структура процесса социологического исследования

Социология труда является частью науки социология, одной из сфер ее исследования. Социология (от лат. *societas* — общество и греч. *logos* — слово, учение) — наука об обществе, рассматривающая его как систему социальных общностей, групп, устанавливающая закономерности их развития, происходящих внутри них процессов и отношений. В свою очередь, социология труда изучает структуру и механизм социально-трудовых отношений, а также социальные процессы в сфере труда.

Социологическое исследование — это анализ социальных явлений и процессов при помощи специальных методов, который позволяет систематизировать процессы, отношения, взаимосвязи, зависимости и делать обоснованные выводы и рекомендации. Конкретное социологическое исследование (КСИ) — это система теоретических и эмпирических процедур, способствующих получению нового знания об исследуемом объекте для решения конкретных теоретических и социальных проблем. В условиях рыночной системы хозяйствования требуют исследования многие проблемы в сфере труда: условия и содержания труда; перспективы развития организации в условиях разнообразия форм собственности, проблемы ее выживания; материальное положение работников и их социальная защита; трудовое поведение, факторы и условия, на него влияющие; проблемы, связанные с удовлетворенностью трудом, его мотивацией, отношением к труду и трудовой адаптацией; трудовой конфликт — причины и пути разрешения.

Структура процесса социологического исследования приведена на рис. 10.1.

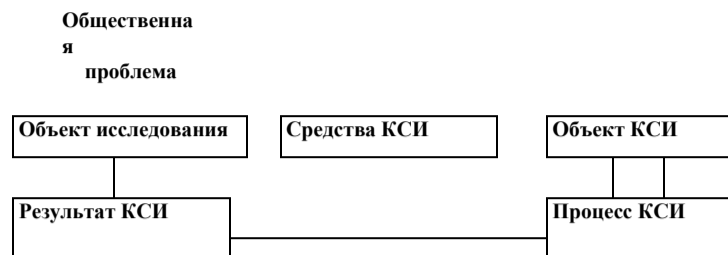


Рис. 10.1. Структура процесса социологического исследования  $f$

В структурном отношении исследовательский процесс состоит из трех качественно различных, но тесно взаимосвязанных определенной последовательностью процедур: концептуализация, познавательная процедура и процедура объективации. Сущность *концептуализации* — переход от социального заказа к исследованию объекта, разработка концептуальной схемы исследования. *Познавательная процедура* — это путь от постановки задач исследования до получения в соответствии с ними некоторых познавательных результатов. *Процедура объективации* первичных социологических данных — это перевод новых, первичных данных об объекте в научно-теоретический и научно-практический результат.

Социально-трудовые отношения — отношения между социальными группами (общностями) и отдельными индивидами в процессе трудовой деятельности. Взаимодействие — универсальное свойство общностей и явлений. Если оно базируется на общности целей и интересов, то принимает форму сотрудничества, при различии, противоречии в интересах превращается в „ конфликтные взаимоотношения, соперничество. Любая организация, предприятие состоит из людей. Они являются центральным фактором любой модели управления и нередко наиболее уязвимым ее звеном. Именно люди принимают верные или ошибочные решения, выпускают высококачественную продукцию или «гонят брак», действуют на благо фирмы или в ущерб ее интересам.

Достаточно долго преобладал так называемый технократический подход к работнику. До конца XIX в., т.е. до начала промышленной революции, увеличение трудовой отдачи от работника достигалось в основном за счет деятельности, способного к развитию и самообучению, заинтересованного в достижении стоящих перед организацией целей. При решении этой задачи необходимо учитывать потребности работников (не только физиологические, но и социальные — в хороших взаимоотношениях, статусе в коллективе, информации, престиже деятельности, реализации своих способностей и т.п.), особенности их индивидуальных ожиданий от результатов деятельности, ценностных установок.

На сегодняшний день понимание роли социальных процессов и отношений в сфере труда как важнейшего фактора повышения его эффективности стало аксиомой. Более того, социологи и психологи разрабатывают такие проблемы, как роль иррациональных побуждений в трудовой мотивации, значение игровых моментов в работе, специфика трудовых установок, совместной деятельности, обусловленная этническими и историческими особенностями людей и пр.

Всю совокупность социально-трудовых отношений можно подразделить по нескольким признакам.

1. В зависимости от их содержания можно выделить: производственно-функциональные, обусловленные спецификой разделения и кооперации труда: социально-психологические, связанные с симпатиями и антипатиями, общностью или различием интересов, ценностей, взглядов и т.п.; общественно-организационные, обусловленные функционированием общественных организаций на предприятии и принадлежностью к ним.

2. В зависимости от субъектов, вступающих в отношения, можно выделить — межорганизационные (коллектив — коллектив) и внутриорганизационные (коллектив—личность, личность—личность).

3. В зависимости от наличия или отсутствия отношений подчиненности выделяют горизонтальные (субъекты отношений равны по статусу, отношения подчиненности отсутствуют) и вертикальные отношения (субъекты отношений связаны подчинением в рамках служебной иерархии).

4. По степени регламентированности различают формальные, официально оформленные какими-либо документами (должностная инструкция, Положение о подразделении, карта тех-264 \_\_\_\_\_ нологического процесса и т.п.) отношения и неформальные, складывающиеся самопроизвольно (традиции, неписаные правила, взаимные симпатии).

5. По способу поддержания отношения могут быть непосредственными, контактными (лицом к лицу) и безличными, опосредованными передачей информации, предметом труда, взаимосвязью целей и задач.

Социальные процессы в сфере труда — это процессы формирования, функционирования, развития (или деградации) социальных групп и отдельных работников. Среди них можно выделить следующие:

увеличения рабочего времени и численности занятых. Иными словами, человеческие возможности использовались в основном экстенсивным образом. Развитие машинного производства потребовало большей регламентации действий работника, обеспечения соответствия деятельности человека и машины.

Первым начал исследования в этой области американский инженер Ф.У. Тейлор в 90-х гг. XIX в. на предприятиях компании «Мидвелл стилл». Внедренная им жесткая система регламентации труда, определяющая способ выполнения, последовательность, темп трудовых действий, порядок чередования труда и отдыха, устанавливающая прямую связь оплаты труда с выполнением напряженных заданий, привела к резкому росту интенсивности и производительности труда. С появлением конвейерных и поточных производств регламентация трудовой деятельности усилилась. Это стало началом эры «физического работника», модели рабочего места с «малой свободой действий». Человек совершенствовался как физическая система, как механизм — отсюда и появившееся название «технократический подход». Все определяла техника — человек должен был адаптироваться к ней, добиваясь максимального соответствия технической системе. Следовательно, идеальным работником являлся тот, кто точно и беспрекословно выполнял поставленные задачи установленным способом. Более того, работник рассматривался как существо исключительно рациональное, ориентированное на увеличение вознаграждения и стремящееся избежать наказания в виде штрафа, понижения в должности или увольнения. Роль эмоций, взаимоотношений, ожиданий и социальных ценностей работников во внимание не принималась.

Как ни парадоксально, но тот же научно-технический прогресс, который породил «технократический подход к кадрам, явился и основой принципиально новых позиций усложнение и совершенствование техники, систем управления предприятиями и организациями, необходимость снятия социальных противоречий в сфере труда, препятствующих эффективной совместной деятельности управленческого звена и рядовых исполнителей, потребовали нового работника — высококвалифицированного, умеющего принять самостоятельное решение (порой в нестандартной ситуации), хорошо понимающего смысл своей

1. В качестве базового социального процесса социологи рассматривают сам процесс труда. Действительно, значительную часть своей жизни человек проводит на работе. Здесь он сталкивается со всем многообразием социально-трудовых отношений. Трудовая деятельность во многом определяет статус человека в организации и обществе, его материальный достаток, уровень развития его способностей, а значит, и его запросы, интересы, отношение к труду, даже способ проведения досуга, планы на будущее.

2. Социально-интегративные процессы — это процессы объединения людей в социальную группу, формирования чувства причастности, общности новых работников в организации.

3. Ценностно-ориентационные — это процессы формирования позитивной трудовой мотивации работников, их заинтересованности в достижении целей совместной деятельности.

4. Изменяюще-поддерживающие процессы связаны с различными видами трудовых перемещений работников: движением между рабочими местами, сменой места работы, профессионально-квалификационными изменениями, развитием трудовой карьеры.

Итак, можно сделать вывод, что предметом социологии Труда являются социально-трудовые отношения и социальные процессы в сфере труда. Основная цель проводимых исследований — повышение эффективности трудовой деятельности при обеспечении развития работников, удовлетворении их потребностей, формировании позитивных внутриколлективных отношений.

## 10.2. Цели, задачи, предмет и объект социологического исследования

Основная цель проводимых 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 повышением обоснованности принятия управленческих решений — 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, выяснения 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. Выявление факторов, способствующих повышению удовлетворенности трудом, разработка 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. Разработка социальных программ, программ социальной поддержки работников, планов социального развития организации.

Многие из указанных задач актуальны для современной России. В период становления 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 развитых странах с рыночной экономикой. В период «первоначального накопления капитала», ломки старой и отсутствия новой системы управления трудом, считая, что вовремя выплаченная зарплата и дамоклов меч безработицы являются лучшим стимулом к труду, работодатели на довольно длительный период выпустили на поля зрения указанные проблемы. Однако сегодня все большее их число понимает: без учета социальных аспектов совместной деятельности, создания сплоченной, эффективно действующей команды единомышленников возможности предпринимателя существенно ограничены. На вооружение берутся западный опыт, методики, применявшиеся в Советском Союзе, современные отечественные разработки и прикладные исследования в сфере социологии труда в России обретают новую жизнь.

*Объект* социологического исследования — это то, на что направлен процесс познания; объектом могут быть любое социальное явление или общественные отношения, содержащие в себе социальные противоречия. Совокупность людей, с которой связана социальная проблема, является объектом социологического исследования. Обследуемых лиц называют респондентами.

*Предмет* исследования — это наиболее значимые свойства, стороны и особенности объекта, которые подлежат непосредственному изучению.

### 10.3. Содержание организации конкретного социологического исследования

Организация конкретного социологического исследования подразумевает ряд этапов: составление программы исследования; определение объекта и единиц наблюдения, т.е. процесс выборки; разработка средств сбора материала — методик исследования; сбор материала; анализ материала и его обобщение.

*Программа* социологического исследования — это документ, в котором определяются методология и методы исследования, проблема, требующая решения, цель и задачи исследования, его объект и предмет, выдвигаются исходные гипотезы, составляется организационно-технический план работ. При постановке проблемы необходимо выявить проблемную ситуацию.

В соответствии с проблемой определяется *цель* исследования — модель ожидаемого решения проблемы: программа действий по совершенствованию изучаемого объекта; разработка новой методики исследований; практические рекомендации по отдельным управленческим решениям.

Для достижения поставленной цели в ходе исследования должен быть решен ряд задач (средства достижения цели). Например, «изучить причины часто возникающих конфликтных ситуаций», «проанализировать причины увеличения невыходов на работу по состоянию здоровья».

Не менее важным является определение *объекта* исследования — носителя проблемной ситуации (социальная группа, совокупность людей). В рамках объекта выделяют *единицы* исследования — элементы, относительно 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.

*Предмет* исследования — это те стороны объекта, его функционирования, которые нужно изучить, чтобы решить поставленные задачи, выполнить намеченную цель. Объектом исследования может быть коллектив (группа) работников, а пред-

268

метом исследования могут быть взаимоотношения в коллективе, ухудшение производственных показателей и др.

Ответственный момент — *выдвижение гипотез*, т.е. научных предположений, задающих направление всему исследованию. Гипотеза — главный методологический инструмент социологического исследования, представляющий собой обоснованные предложения о характере связи между изучаемыми социальными явлениями и процессами.

Существует несколько видов социологических гипотез.

*По содержанию предположений относительно изучаемого объекта* гипотезы разделяют на описательные, объяснительные и прогнозные. Описательные гипотезы — это предположения о существующих свойствах объектов (классификационные), характере связей между отдельными элементами изучаемого объекта (структурные), степени тесноты связей взаимодействия (функциональные). Объяснительные гипотезы — это предположения о причинно-следственных зависимостях в изучаемых социальных процессах и явлениях. Прогнозные гипотезы — это предположения, раскрывающие тенденции и закономерности развития данного объекта.

*По степени разработанности и обоснованности* гипотезы разделяются на первичные и вторичные. Вторичные гипотезы выдвигаются при условии опровержения первичных.

Социологическому исследованию должна предшествовать разработка его программы. Это обязательное требование. Исследование без программы — это действие вслепую: затраты времени и среда чаще всего не оправдываются полученной информацией. В общем случае программа должна включать два раздела: методологический и процедурный.

*Методологический* раздел состоит из следующих блоков:

**1.** Формулировка проблемы, определение объекта и предмета исследования.

Исходным пунктом всякого исследования является проблемная ситуация. В принципе, она заключается в недостаточной осведомленности о реальном положении дел, вследствие чего отсутствует возможность использовать имеющиеся знания для Управления социальными процессами. Формулировка проблемы влечет за собой выбор конкретного объекта исследования.

269

Объект исследования — это та область социальной реальности, которая подлежит исследованию. Это может быть и некая социальная общность, например, производственная организация, и некоторое социальное явление, например, безработица.

Предмет исследования есть наиболее значимые с практической и теоретической точек зрения стороны свойства объекта, которые подлежат непосредственному изучению. Остальные стороны и свойства объекта остаются за рамками исследования.

#### 2. Определение цели и задач исследования.

Цель исследования — это его конечный результат: заранее формулируют вопросы, на которые должен быть получен ответ для достижения целей исследования.

В случае прикладного исследования, когда перед социологами ставится непосредственная практическая цель, необходимо уяснить, какие задачи в их взаимосвязанной цепочке следует решать для достижения поставленной цели. После этого выясняется, нет ли уже готовых, типовых решений возникших задач. Если таковые находятся (в научной литературе, других исследованиях), они могут быть непосредственно использованы, разумеется, будучи адаптированными применительно к исследуемому объекту.

#### 3. Уточнение и интерпретация основных понятий.

При разработке программы социологического исследования необходимо в первую очередь выделить ключевые понятия, в которых выражаются узловые точки исследуемой проблемы. Именно они подвергаются в ходе исследования эмпирической интерпретации. Это значит, что, выделив ключевые понятия и уточнив их содержание, мы должны найти некоторые признаки в процессе сбора социологической информации, проясняющие их значение. Это позволяет не только сформулировать, но и проверить гипотезы на базе фактических данных.

Внешне выражаемыми показателями отношения к работе являются: качество и производительность труда, трудовая инициатива, уровень дисциплины и др. Субъективные показатели: ценностные ориентации, структура и иерархия потребностей,

270

состояние удовлетворенности работой. Первая группа эмпирических показателей может быть получена из официальных документов и опроса мастеров, вторая — из опроса самих работников. Аналогичным образом проводится интерпретация всех ключевых понятий, относящихся к проблем и главным задачам исследования.

#### 4. Предварительный системный анализ предмета исследования.

Предварительный системный анализ предмета исследования — это моделирование и исследовательские проблемы, т.е. такое ее концептуальное расчленение и детализация, которые позволяют далее сформулировать общие и более частные гипотезы исследования.

Любое социальное явление следует рассматривать в контексте конкретной социальной ситуации. Следовательно, в рассматриваемом нами примере — отношение к труду — мы должны учитывать не только связи и отношения, существующие внутри производственной организации, но также внешние факторы и условия, в которых данная организация существует, если можно так выразиться, «экологический» аспект проблемы.

Схематически это можно представить следующим образом (рис. 10.2).

#### Системный анализ предмета исследования

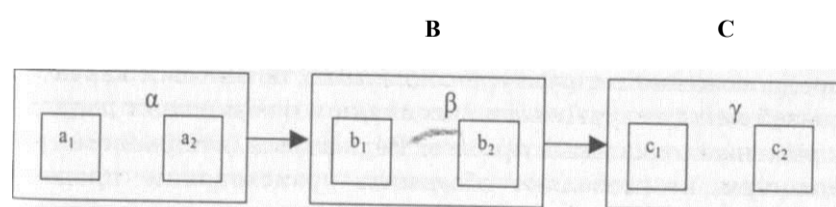


Рис. 10.2

Блок А — объективные факторы, которые включают: а \_\_\_\_\_  
 общие, существующие во всех видах трудовой деятельности: социальные условия  
 и обстоятельства — экономическая ситуа- ' Ция, социальные и политические  
 отношения, состояние массо



вого сознания, включая систему основных ценностных ориентации;  $a_7$  — специфические факторы, связанные с формой собственности, особым видом трудовой деятельности, включая прямые (наемный труд или труд собственника средств производства, условия, содержание труда, система оплаты труда, отношения в коллективе и пр.) и косвенные (семейное воспитание, школьное и трудовое обучение, воздействие средств массовой информации и т.д.).

Блок *B* — индивидуальные особенности работника, где **P**, — функциональные или ролевые характеристики (пол, возраст, образование, квалификация и пр.), (3, — личностные характеристики (потребности, интересы, концепция образа жизни).

Блок *C* — отношение к труду, где  $u$ , — субъективные аспекты отношения к труду, как то: восприятие общественной и личной значимости, степень удовлетворенности работой и специальностью и иерархия мотивов трудовой деятельности;  $c_2$  — объективные аспекты отношения к труду, т.е. результаты работы: производительность труда, инициативность, уровень ответственности, дисциплинированность и т.д.

Связки *a* — стимулы (внешние побуждения к деятельности), **P** — восприятие, усвоение общественных функций (ролей) и социальных, в частности, производственных, нормативных требований,  $u$  — мотивы деятельности.

Когда предмет изучения логически расчленен на качественно различные составляющие, можно перейти к выдвижению рабочих гипотез.

#### 5. Выдвижение рабочих гипотез.

В социологическом исследовании гипотеза — обоснованное предположение о структуре социальных объектов и характер связей между изучаемыми явлениями и о возможных подходах к решению социальных проблем. Ведь знания, которыми мы располагаем, не позволяют объяснить происходящие процессы и явления, выдвигаются гипотезы по их описанию и объяснению, которые требуют эмпирической проверки. Важно, чтобы гипотезы были логически связаны и представляли систему доказательств выдвинутого объяснения. Исходные гипотезы разворачиваются в цепочку выводных гипотез-следствий. В эмпирическом исследовании проверяются именно гипотезы-следствия

Таблица

Название плана	Основания для принятия данного плана	Цель исследования
1. Разведывательный	Отсутствие удовлетворительной информации об объекте и невозможность сформулировать какие-либо гипотезы	Выявление проблем, формулирование гипотез на основе предварительного системного анализа объекта и предмета исследования
2. Описательный $f$	Наличие данных для формулировки описательных гипотез	Качественно-количественное описание объекта, его свойств, состояний
3. Аналитико-экспериментальный	Наличие данных для формулировки объяснительных гипотез	Выявление причинно-следственных связей
4. Экспериментально-практический	Наличие объяснительных гипотез о способах управления социальными объектами и процессами	Поиск управленческих решений на основе социального эксперимента
5. План повторно-сравнительного исследования	Наличие данных об объектах и процессах за предшествующий период	Выявление социальных изменений во времени

В случае аналитико-экспериментального или экспериментально-практического плана выборка строится как целевая по задачам исследования.

Повторно-сравнительное — предполагает повторение модели базового исследования.

Определение методов сбора информации — следующий этап подготовки социологического исследования. Выбор соответствующих методов сбора информации должен обеспечить решение главной задачи: получить достоверные эмпирические данные для проверки обоснованности выдвинутых гипотез.

по определенным эмпирическим признакам, которые **выявля-**  
272

ются на предварительном этапе, в процессе системного анализа предмета исследования. Для повышения подтверждаемого гипотетического предположения следует руководствоваться правилом: выдвигать возможно большее число взаимосвязанных гипотез и стремиться определить для каждой гипотезы возможно большее число ее эмпирических индикаторов. Гипотеза не должна содержать понятий, которые не получили эмпирической интерпретации, иначе она непроверяема. После того как разработана содержательная часть программы (сформулирована проблема, определены цели и задачи исследования, выдвинуты рабочие гипотезы), наступает очередь ее практической реализации.

Этапы этой работы отражает *процедурный* раздел программы, включает в себя:

- ♦ определение принципиального плана исследования;
- ♦ обоснование выборки исследования;
- ♦ определение методов сбора и анализа социальной информации.

Выбор плана исследования зависит от двух обстоятельств: какова предварительная информация (по содержанию и по объему) об объекте исследования и какова цель этого исследования. Разновидности принципиального плана представлены в табл. 10.1.

Может быть так, что в одном исследовании предстоит пройти несколько стадий: начав с разведывательного плана, социолог перейдет к выдвижению описательных гипотез, а затем приступит к уяснению причинно-следственных связей и проверке гипотез путем реализации экспериментального плана исследования.

В зависимости от плана исследования необходимо строго придерживаться правил формирования выборочной совокупности (выборки). Так, в случае реализации разведывательного плана исследования, при отсутствии удовлетворительной информации об объекте следует изучить полярные случаи, например, Работу передовых и отстающих подразделений (см. табл. 10.1).

Описательный план предполагает репрезентативную (представительную) выборку. Чаще всего это квотная выборка, где состав опрошенных (респондентов) пропорционален составу Работников предприятия по интересующим исследователя характеристикам.

Социология как наука располагает следующими методами сбора информации:

#### 1. Опросы.

- 1.1. Анкетный опрос.
- 1.2. Формализованное и неформализованное интервью.
- 1.3. Почтовый опрос.
- 1.4. Телефонный опрос.

#### 1.5. Экспертный опрос.

#### 2. Анализ документов.

- 2.1. Анализ документов официальной статистики.
- 2.2. Контент-анализ.

2.3. Вербальный анализ (логический анализ официальных и неофициальных документов).

#### 3. Метод наблюдения.

- 3.1. Неформальное наблюдение.
- 3.2. Формализованное наблюдение.
- 3.3. Включенное наблюдение.

#### 4. Социальный эксперимент.

В принципе, методы сбора социологической информации определяются объектом и предметом исследования, однако, когда ставится задача выяснить мнения работающих о той или иной социальной ситуации — реакции работающих на предполагаемые организационные и иные нововведения, структуру мотивов и т.д., чаще всего при бегают к опросам. Поэтому стоит остановиться на этом методе более подробно.

По характеру проведения существуют две формы опроса: анкетирование и интервьюирование. Главное отличие между ними состоит в том, что при интервьюировании лицом к лицу встречаются два человека: интервьюер и респондент. Возникает особая ситуация — ситуация опроса. При анкетировании иное. Здесь опрос проходит заочно, т.е. не в результате личного контакта, а в процессе присланного респонденту напечатанного вопросника — анкеты.

Социологи, как правило, используют смешанные формы опроса, когда, например, анкета зачитывается интервьюером в его присутствии, но внутри

разнообразных форм опроса можно выделить главное, что и превращает опрос в основной метод сбора социальной информации. Смысл опроса состоит в том, чтобы заставить людей рассказать о себе. Инструменты опроса — анкета или вопросник.

*Анкетой* называется список вопросов с возможными вариантами ответов или без них, который предлагается респонденту в печатной форме.

*Вопросником* называется перечень вопросов, составленный

<sup>ис</sup> для опрашиваемого, а для интервьюера, который использует вопросник в соответствии с заранее установленными прави-

275

лами: либо как текст прочитывается респонденту, либо как общее руководство к беседе в случае экспертного опроса или неформализованного интервью.

Основное преимущество анкетирования по сравнению с интервью — меньше затрат на проведение обследования. Другие плюсы анкетирования сомнительны, но все же укажем их. Так, в частности, считается, что анкетирование по сравнению с интервьюированием носит более интимный характер и поэтому дает более достоверную информацию. Кроме того, возможность спокойно, не торопясь, работать с анкетой, приводит к более продуманным ответам. Что же касается недостатков анкетирования, то их можно свести в основном к следующим.

Во-первых, при анкетировании ситуация опроса остается неконтролируемой. Неизвестно, где и в какой ситуации заполняется анкета, не подсказываются ли кем-нибудь ответы.

Во-вторых, если некоторые вопросы непонятны респонденту, то разъяснить их уже некому. Поэтому для анкетирования не рекомендуются сложные вопросы типа: «Если на этот вопрос вы ответите «да», то переходите к вопросу №...».

Поэтому же анкетирование предполагает более тщательную разработку инструментария. Для анкеты, чтобы она как можно лучше воспринималась респондентом, необходимо тщательно продумывать формулировки и компоновку вопросов, и полиграфическое оформление, и даже сорт бумаги. Один из частых недостатков анкетирования — почти полное отсутствие неожиданных ответов: ведь анкетирование строится четко в соответствии с принципом «спрашивай — отвечаем», тогда как в интервью рецензент может дать неожиданный ответ, что существенно обогащает исследователя, натолкнув на новые гипотезы.

В-третьих, низкий процент возврата анкет. Ведь никто не может лучше заставить отвечать на вопросы, как интервьюер, перед которым у респондента, если он согласился на интервью, возникает моральная обязанность.

Как метод сбора социологической информации опрос ограничен тем, что полученные ответы не обязательно правильно отражают исследуемую совокупность результатов измерения при повторных применениях измерительной процедуры и описывается величиной случайной ошибки. Наиболее сложный вопрос качества измерения — его обоснованность. Обоснованность связана с доказательством того, что измерено вполне определенное заданное свойство объекта, а не некоторое другое, более или менее на него похожее. Нужно учитывать, что в процессе измерения участвуют три составляющие: объект измерения, субъект, проводящий измерение, измеряющее средство, с помощью которого производится измерение, в нашем случае анкета или вопросник.

Среди требований, которые необходимо учитывать при составлении анкеты (вопросника), можно выделить следующие:

**1. Релевантность.** Понятие релевантности связано с тем, насколько разумно выбрана данная форма инструмента для данной характеристики. Релевантность может быть доказана только логическим путем.

**2. Объективность или нейтральность.** Инструмент исследования должен быть составлен максимально нейтрально, чтобы не вызвать у респондентов смещение установки при ответе на вопрос в негативную или положительную сторону.

**3. Доступность.** Смысл этого требования заключается в том, чтобы задаваемые вопросы были понятны всем участвующим в опросе респондентам.

Для повышения надежности получаемой в ходе социологического исследования информации большое значение имеет организация проведения самого опроса.

ситуацию. За внешне простой схемой «вопрос-ответ» стоит очень сложная проблема, которая заключается в том, какова реакция респондента на ситуацию опроса: во-первых, понятны ли ему предлагаемые вопросы, во-вторых, насколько искренне он на них отвечает, далее, располагает ли респондент информацией по данному вопросу, и т.д.

Схематически данную ситуацию можно представить следующим образом (рис. 10.3).

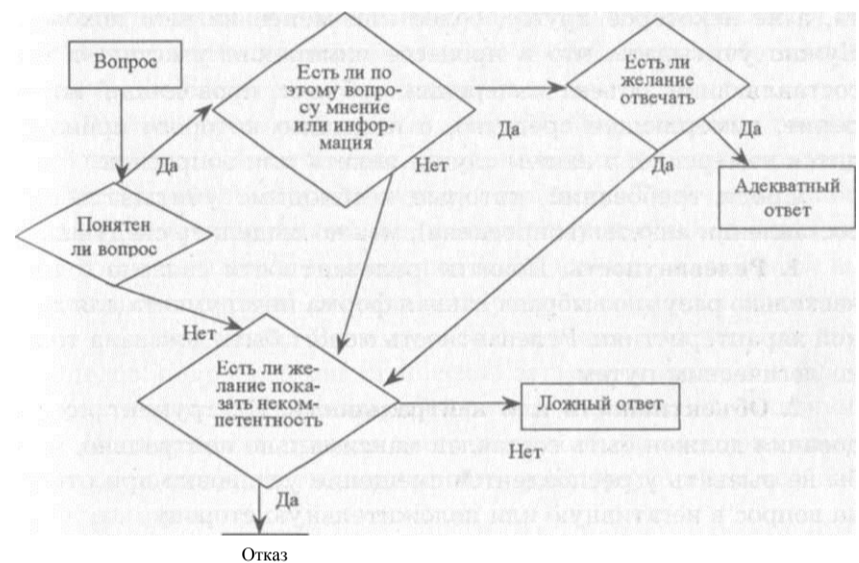


Рис. 10.3

Как видно на рис. 10.3, получение верной информации при опросе является довольно проблематичным при кажущейся простоте опроса как методе сбора социологической информации.

При интервьюировании часть трудностей снимается за счет квалификации интервьюера, который должен расположить к беседе, разъяснить и уточнить непонятные вопросы и т.д. При анкетировании снизить ситуацию неопределенности в получении адекватных ответов помогает тщательная работа над анкетой, проведение пробных «пилотажных» исследований, сочетание анкетирования с опросом экспертов и т.д.

Поэтому подготовка инструментария (анкеты или вопросника) представляет самостоятельную сложную задачу, так как от этого существенно зависит качество полученной информации.

Критериями качества инструментария являются устойчивость и обоснованность. Под устойчивостью понимается степень

Если опрос проводится в форме интервьюирования, важное значение имеет квалификация интервьюера; если в форме анкетирования — только содержание вопросов анкеты и их компоновка.

Главная цель — добиться того, чтобы респондент по возможности искренне «рассказал о себе».

Таковы основные этапы проведения прикладного социологического исследования в сфере труда. Однако на практике часто нет необходимости проводить исследование по классической схеме, особенно если речь идет о производственной организации. Социологическая служба предприятия накапливает обширную информацию: пользуется статистикой предприятия, 278

обращается к различным службам, прибегает к целенаправленным интервью работников различного ранга. Отсюда следует, что, уточнив цели и задачи исследования, нужно оценить, не достаточно ли уже имеющейся информации, и если так, то какой именно не хватает.

Это позволяет существенно сократить сроки работы и сосредоточить свои усилия на анализе проблем и разработке проектов решений по сбору исходных данных.

Важный организационный момент при проведении прикладного социологического исследования состоит в составлении итогового документа, передаваемого заказчику. Типичные ошибки состоят в преувеличенном внимании к подробному описанию методики и техники проведения исследования, в то время

как заказчика в первую очередь интересуют выводы и практические рекомендации. Поэтому отчет должен состоять из двух разделов: подробной аналитической записки и кратких выводов и практических рекомендаций, ориентированных на заказчика.

Исследование прежде всего должно быть нацелено на качество, достоверность, надежность всех операций и особенно конечных выводов.

#### 10.4. Роль и содержание программы социологического исследования

Программа социологического исследования — это теоретико-методологическая основа исследовательских процедур; документ, содержащий два раздела: методологический и методический (процедурный).

**Методологический раздел** программы включает следующие элементы: обоснование проблемы; формулировка цели и задач исследования; определение объекта и предмета исследования; логический анализ основных понятий; предварительный системный анализ объекта исследования; выдвижение рабочих гипотез.

**Методический (процедурный)** раздел программы содержит: принципиальный (стратегический) план исследования; набросок основных процедур сбора и анализа первичной социологической информации.

Исходным пунктом любого исследования является проблемная ситуация как специфическое состояние объекта социологического исследования, характеризующегося противоречием между потребностями его развития и его современным состоянием.

Непосредственным поводом для проведения социологического исследования является реально возникшее противоречие между подсистемами социальной системы, например между уровнем подготовки выпускников вузов и потребностями страны в высококвалифицированных специалистах.

На этапе определения объекта и предмета исследования обязательной процедурой является предварительный системный анализ объекта. Его цель — построить гипотетическую модель объекта как системы, раскрыв весь комплекс его элементов и связей. Гипотетическую модель называют концептуальной моделью. Социальный объект рассматривается как часть целого и как целое, состоящее из частей. При этом выделяют его элементы, внешние и внутренние связи, его структуру и выдвигают предположение о механизмах его функционирования и развития.

Важнейший элемент методического раздела программы — принципиальный (стратегический) план исследования. Его выбор зависит от объема информации об объекте исследования. Различают три варианта стратегического плана: разведывательный, аналитический и экспериментальный.

**Разведывательный** план применяется в том случае, когда имеющейся информации недостаточно для выдвижения гипотез; его цель — уточнение (постановка) проблемы, формулировка гипотез, что требует изучения документов, проведения интервью, наблюдений.

**Аналитический** план предполагает наличие информации, достаточной для формулировки описательной гипотезы; его цель — проверка выдвинутой гипотезы. Аналитический план предусматривает проведение выборочного или монографического исследования, анкетирования, использования статистических методов.

**Экспериментальный** план применяется в тех случаях, когда имеющиеся знания об объекте позволяют сформулировать объяснительную гипотезу; его цель — установление причинно-следственных связей в объекте. Для проверки гипотезы проводится эксперимент. В социологическом исследовании чаще применяется сочетание всех трех видов плана на разных этапах исследования.

Основные процедуры сбора и анализа первичной социологической информации: анкеты массовых опросов; карточки идентифицированного учета; бланки самофотографии рабочего времени; схемы наблюдения; схемы анализа данных; планы интервью; инструкции по изучению документов и других текстов, подвергаемых контекстуальному анализу; расчет материальных и финансовых затрат; расчет времени, требуемого для разных видов работ.

Завершается программа выбором методов сбора, обработки и анализа социологической информации.

Социологическое исследование — это анализ социальных явлений и процессов при помощи специальных методов, что позволяет систематизировать факты о процессах, отношениях, взаимосвязях, зависимостях и делать обоснованные выводы и рекомендации.

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, выработка, изучение и использование имеющихся прогрессивных методов ведения социологических исследований.

Социологические исследования бывают следующих видов.

В зависимости от цели различают конкретные (эмпирические, прикладные) исследования, направленные на решение конкретных задач, имеющихся проблем в сфере трудовой деятельности, а также теоретические, цель которых — выявление общих социальных закономерностей, разработка методологии исследования, понятийного аппарата.

В зависимости от того, в статике или динамике изучается объект, выделяют разовые (анализирующие состояние на данный момент) и повторные (изучающие объект в развитии) исследования, которые, в свою очередь, подразделяются на ко-гортные (изучается один и тот же объект, те же люди, группы через определенные интервалы времени) и панельные — повторное исследование проводится на той же выборке (часть общей изучаемой совокупности), но конкретные лица и группы, попадающие в выборку, могут быть другими, нежели в предыдущих исследованиях.

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, может проводиться выборочное исследование, когда изучается лишь часть генеральной совокупности — «выборка».

Социологическое исследование проводится в несколько этапов. Первый — подготовка к проведению исследования, включая составление его программы. Второй — сбор первичной социологической информации. Третий — подготовка собранной информации к обработке и ее обработка. Четвертый — анализ обработанной информации, составление выводов и предложений. Пятый — подготовка отчета о результатах исследования, практических рекомендаций;

Разработка программы социологического исследования — очень ответственный момент. Это документ, где определяются методология и методы исследования, требующая решения проблема, 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 — обоснование необходимости разрешить проблемную ситуацию с помощью социологического исследования, выработать в ходе его конкретное управленческое решение.

В соответствии с проблемой определяется цель исследования — модель ожидаемого решения проблемы. Целью может быть: получение нового теоретического знания; разработка новой методики исследований; 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 (средства достижения цели). Их необходимо четко сформулировать. Например: «изучить причины текучести кадров, в том числе по половозрастным, стаже-вым, 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 (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);

Такая группировка называется еще типологизацией объекта исследования. Она может проводиться по количественным признакам (возраст, стаж) и качественным (пол, профессия и пр.).

Следующим этапом является определение предмета исследования. Это те стороны объекта, его функционирования, которые нужно изучить, чтобы решить поставленные задачи, выполнить намеченную цель. Так, в качестве объекта исследования может выступать коллектив цеха № 5. 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; общие, присущие, всем подобным объектам, и специфические, проявляющиеся лишь в некоторых из них; объективные, не зависящие от объекта, и субъективные, зависящие от его деятельности; прямые, чье действие проявляется непосредственно, и косвенные, действующие опосредованно, через изменения в действии других факторов.

При выдвижении гипотеза должна:

◆ соответствовать исходным методологическим принципам диалектического материализма и прикладной социологии;

◆ учитывать научные положения и выводы, достоверность которых подтверждена установленными фактами;

◆ быть доступна для проверки;

◆ не иметь внутренних противоречий.

Для целей научного исследования выделяют следующие виды гипотез.

1. В зависимости от отношения к целям исследования: основные, указывающие на наиболее важные, существенные связи и зависимости; неосновные, характеризующие побочные связи и явления.

2. В зависимости от способа доказательства (проверки): гипотезы — основания, которые сами могут не иметь эмпирических, т.е. доказываемых с помощью опыта, признаков, а обосновываются выводимыми из них гипотезами; гипотезы-следствия используются для доказательства основных.

3. В зависимости от содержания предположения: 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; прогнозные гипотезы, в которых заложен возможный прогноз ситуации: «если увеличить заработную плату, текучесть квалифицированных рабочих снизится».

4. В зависимости от обоснованности: первичные гипотезы (рабочие), выдвигаемые на начальном этапе исследования, при выявлении проблемной ситуации и определении проблемы; вторичные, формулируемые на основе проверки и уточнения первичных.

5. В зависимости от уровня анализа: теоретические гипотезы (формулируемые как совокупность теоретических понятий); статистические (формулируемые как система статистических показателей); эмпирические (формулируемые как система эмпирически выводимых, т.е. возможных к подтверждению 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, в ходе интерпретации понятия раскрываются через понятия меньшей степени общности. В-третьих, устанавливаются взаимосвязи понятий между собой, проверяется их непротиворечивость.

Эмпирическая интерпретация — 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).

◆ описан в системе факторов, влияющих на его состояние. В рамках объекта выделяют единицы исследования (наблюдения) — элементы, в отношении которых ведется сбор инфор-

В ходе подготовки к проведению исследования необходимо обеспечить его репрезентативности (достоверность получаемых данных и выводов, гарантию того, что выводы, сделанные на основе анализа части совокупности, отражают свойства 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 — 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 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 можно упомянуть: многоступенчатую выборку — случайный отбор проводится в несколько ступеней, при этом на каждой из них меняется единица отбора (цех—участок—бригада—работник); комбинированную выборку — на каждой ступени меняется не только единица, но и техника отбора; многофазовую выборку, когда на каждой ступени из большей выборки выделяют меньшую — до достижения необходимой величины; стратифицированную выборку — в Генеральной совокупности выделяются однородные группы («страты»), а в них осуществляется случайная выборка любым методом.

Помимо указанных, существуют так называемые случайные выборки, чей вероятностный характер снижен<sup>Рого</sup> знательно либо из-за применяемого метода отбора. К ним **МОНГ** но отнести: целенаправленную выборку, в которую включаются отобранные по установленным исследователями критериям типичные представители генеральной совокупности; квотную выборку — строится как модель, отражающая генеральную совокупность в пропорциях изучаемых признаков (например, 10% — женщины, 25% — с высшим образованием; 12% — занимаются тяжелым физическим трудом и т.п.); стихийную выборку («первый встречный»).

Далее в ходе разработки программы исследования определяются методы сбора информации и инструментарий (таблицы, бланки, анкеты, наблюдательные листы, инструкции и пр.). Инструментарий должен быть апробирован на удобство использования и обработки данных, полноту и надежность получаемых сведений в ходе пилотажного исследования. Подробнее этот вопрос будет рассмотрен в следующем параграфе.

Необходимо разработать организационно-технический план исследования. В нем должны быть определены этапы и сроки проведения работ, исполнители, формы предоставления результатов на каждом из этапов, формы контроля за ведением работ, смета затрат и источники финансирования. Целесообразно составление «сетевого графика», на котором условно обозначаются этапы, процедуры, операции исследования, устанавливаются временные взаимосвязи, возможности кооперации работников, параллельного выполнения отдельных работ.

## 10.5. Основные методы, использующиеся в социологическом исследовании

Современная социология использует всего три метода: изучение документальных материалов, наблюдение и опрос. Известную роль играет также эксперимент. Получилось так, что именно опрос чаще всего отождествляют с конкретной социологией. Но это неверно. Лишь особенности развития социологии в нашей стране создали такую вполне правомерную ассоциацию.

**Документальный метод.** Этот метод предполагает использование информации, зарегистрированной каким-либо «видимым образом» — на бумаге, на магнитной ленте, киноленте и т.д.

Документальные данные подразделяются на **официальные** (правительственные материалы, данные государственной статистики и государственные архивы) и **неофициальные** (дневники, автобиографии, а также научные и литературные труды, принадлежащие отдельным авторам). Особую группу составляют материалы средств массовых коммуникаций (газеты, журналы, радио, телевидение и т.д.).

Большое значение (с точки зрения надежности) имеет деление документальных данных на *первичные* (например, наряды, платежные ведомости)

и *вторичные* (например, монографии, в которых использовались соответствующие материалы).

Документы могут стать источником для социологов только после того, как оценена надежность документальной информации социолога. Как это тонко заметил В. Ядов, большую ценность может иметь и абсолютно ложный документ, в котором все факты отражены неправильно. Важно лишь, чтобы исследователь отдавал себе в этом отчет. Такой документ может быть использован для изучения психологии его авторов, а также использованных методов искажения.

В большинстве же случаев социолог рассматривает документ как источник сведений о фактах, интересующих исследователя.

Социологи учитывают ряд обстоятельств при оценке надежности документов. Они считают необходимым исходить из того, что, как правило, официальные документы более надежны, чем неофициальные, а личные (разнообразные карточки индивидуального учета, анкеты, характеристики и т.п.) — чем безличные (данные прессы, протоколы собраний и т.п.).

Особой надежностью отличаются документы юридического характера, а также документы, которые обычно подвергаются финансовому контролю (сведения о заработной плате, изготовленной продукции и т.п.). При выяснении надежности документов следует учитывать, что оценка событий, содержащихся в документах, требует к себе большей критичности, чем сами факты. Совершенно справедливо замечено, что четкое разделение на информацию о самих событиях и мнения о них — первое «золотое правило» в работе с документами. В связи с этим крайне полезно попытаться определить условия возникновения документов и целевые установки их составителей, что может помочь выяснить, в каком направлении могло произойти смещение истины.

К числу важных источников социологической информации относится наблюдение. Как было замечено, этот метод предусматривает использование самых примитивных (вроде обычного зрительного наблюдения за ходом конференции, собрания) и наиболее современных способов, связанных с использованием новейшей техники.

Главное достоинство этого метода — социолог лично входит в соприкосновение с изучаемыми явлениями, минуя все промежуточные звенья. Современные технические средства (фото-, киноаппараты, разнообразные записывающие устройства) позволяют полагать, что роль этого метода будет неуклонно возрастать. Правда, существуют известные моральные препятствия против его широкого распространения. Ведь его достоинства как раз связаны с тем, что люди, ставшие объектом наблюдения, могут не подозревать об этом.

Этот метод сбора информации пришел в современную социологию из этнографии. Вспомним нашего знаменитого Н. Миклухо-Маклая, изучавшего жизнь папуасов именно с помощью метода наблюдения. Миклухо-Маклай осуществлял (если использовать современную социологическую терминологию) на Новой Гвинее так называемое простое (или невключенное) наблюдение. Его друзья, папуасы, отчетливо понимали, что их гость приехал для того, чтобы ознакомиться с их нравами, обычаями и т.д. В положении Миклухо-Маклая социолог оказывается всякий раз, когда он выступает в качестве наблюдателя, не участвующего в деятельности той совокупности людей, которая является объектом его изучения.

Простое наблюдение используется в двух вариантах — как Полевое и как лабораторное. В первом случае оно осуществляется в естественных для наблюдения условиях, во втором — в искусственных (в этом случае уже идет речь о социальном эксперименте).

Целая серия полевых наблюдений была запланирована в исследовании «Функционирование общественного мнения в условиях города и деятельность государственных и общественных институтов». Программой этого исследования предполагалось, в частности, наблюдения за ходом различных собраний (наряду с анализом содержания документов, собраний, опроса лиц, участвовавших и

Позиция наблюдателя — это степень его контакта с наблюдаемой группой. «Невключенное наблюдение» — наблюдатель с группой не контактирует; «частично включенное» или «наблюдатель-участник» — наблюдатель общается с группой; «включенное» или «участник-наблюдатель» — наблюдатель становится как бы членом группы, живет ее жизнью (вариант — «инкогнито»: группа не знает о том, что один из ее членов — социолог, ведущий наблюдение).

выступавших на собрании и т.д.), за приемом депутатами избирателей, за приемом населения работниками местных руководящих органов, и т.д.

Большой эмпирический материал собран с помощью этого метода и некоторыми буржуазными социологами, хотя многие сделанные ими выводы требуют критического отношения. Еще в середине прошлого столетия французский ученый Фредерик де Пле опубликовал результаты своих наблюдений за жизнью 36 рабочих семей различных европейских стран в книге «Европейские рабочие».

В 30-е годы нашего столетия супруги Линд прожили несколько лет в типичном американском городе, тщательно фиксируя свои ежедневные наблюдения. Их книга «Средний город» является богатым источником информации об образе жизни американцев и вместе с тем полезна и с точки зрения изучения методики и техники социологического наблюдения.

Интересные результаты получены с помощью этого метода за рубежом. Заслуживают внимания, в частности, результаты изучения жизни американских бродяг, осуществленного в 20-е гг. Н. Андерсоном, скитавшимся вместе с ними по стране и скрывавшим от них свою профессию. Весьма любопытны и материалы, собранные В. Уайтом, который прожил три года в американских «трущобах и вошел в тесное соприкосновение с обитателями «американского дна».

Эффективное использование включенного наблюдения требует решения ряда непростых вопросов; среди них проблема «вхождения» в соответствующую среду, пригодные методы регистрации наблюдений и впечатлений и т.д. Можно, встав на позицию членов изучаемой группы людей, лишиться в известной степени преимуществ «наблюдателя со стороны». А это может привести под влиянием оценок, господствующих в группе, к искажению фактов и т.д. Большие перспективы открываются перед киносоциологией, которая, используя скрытые камеры, является, видимо, идеальным методом наблюдения. Уже появились первые социологические фильмы.

*Наблюдение.* 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. Кроме того, в ней предварительно проводится классификация фактов, составляющих наблюдаемую ситуацию (единиц наблюдения). Кроме того, выделяются так называемые категории наблюдения — регистрируемые признаки наблюдаемого объекта. Они могут быть описательные («что происходит» — изложение фактов, выдвижение предложений, критика руководства и т.п.) и оценочные (реакция наблюдаемых — одобрение, негативная реакция и пр.).

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.

По степени стандартизации процедуры наблюдение может быть «запрограммированное» (используются карточки наблюдения), частично стандартизированное (протоколы, дневники наблюдения) и «неконтролируемое» — свободная дневниковая запись.

В зависимости от протекания во времени различают систематическое, проводимое через строго определенные интервалы времени, эпизодическое и случайное наблюдения.

«Полевое» наблюдение предполагает, что условия, в которых оно происходит, не подвергаются какому-либо специальному изменению —■ ситуация наблюдается так, как она есть. Лабораторное наблюдение отличается тем, что условия ситуации задает наблюдатель.

Опрос. При использовании этого метода источником социологической информации является человек. Нужные сведения социолог может добыть, либо беседуя с индивидуумом (интервьюирование), либо предлагая ему вопросы, содержащиеся в анкете (анкетирование).

Интервью уже довольно давно широко применяется в различных сферах деятельности, во всяком случае, с тех пор, как появилась профессия журналиста. Этот метод широко использовали и этнографы. До 20-х гг. нашего столетия интервью представляло собой беседу без жесткого плана (так называемое свободное интервью). Однако все возрастающее значение начали иметь «стандартизированные интервью», т.е. беседа по заранее составленному плану. Объяснялось это стремлением социологов в условиях расширения числа респондентов получить сопоставимые результаты бесед, в которых участвовали различные интервьюеры. К тому же при стандартизированных интервью возникает возможность использовать в качестве интервьюеров бо-

292 \_\_\_\_\_ J  
лее широкий круг лиц. Подготовка профессиональных интервьюеров требует немало времени и усилий, а их использование связано с высокой оплатой. Однако стандартизированные интервью не позволяют в полной мере учесть особенности отдельной личности, и сейчас вновь наблюдается растущий интерес к свободным интервью при сохранении лишь общего плана бесед. Но все же стандартизированное интервью по-прежнему остается основной формой.

Сегодня метод выборочного опроса, может быть, наиболее часто используемый исследовательский инструмент в социологии. Его можно применять и для описания социальных фактов, и для их объяснения. Исследователь начинает с четкого определения той группы людей (или других единиц, как, например, семья), которую он или она будет изучать. Эта группа называется «генеральной совокупностью». В нее входят все члены общества, характеризующиеся заданным социальным признаком. Генеральные совокупности — это все люди, которые имеют одно или несколько общих свойств. Часто эти совокупности бывают настолько крупными, что опрос каждого их члена был бы дорог и долгов. Поэтому по практическим соображениям следующим шагом исследователя является проведение выборки, т.е. отбор некоторой части генеральной совокупности, которую он и будет изучать. При правильно построенной выборке можно получить надежные выводы, характеризующие всю генеральную совокупность. После того как выборка построена, вырабатываются формулировки вопросов, которые задают людям, попавшим в выборку. Результаты опроса фиксируются, сортируются и суммируются (обычно с помощью компьютера). Выборочный опрос — это весьма сильный метод: он позволяет наилучшим образом получить репрезентативное представление о человеческих особенностях поведения и отношения к жизни. Поскольку почти вся информация обычно основывается на словах респондентов, некоторые исследователи считают, что опросы не позволяют проникнуть в глубинный смысл полученных ответов.

Разновидности опроса — анкетирование, интервью, экспертный опрос, социометрия. Рассмотрим сущность каждого из них.

1. 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. 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.

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 (рис. 10.4).

Основные (содержательные) вопросы предлагаются для получения искомой информации. Функциональные вопросы используются для упорядочения течения опроса: психологические задаются для снятия напряженности и усталости респондента, переключения с темы на тему (чаще применяются в интервью); фильтрующие необходимы для определения компетентности опрашиваемого по данному вопросу; контрольные для проверки искренности ответов и представляют собой, как правило, основной вопрос, сформулированный несколько иначе, немного «замаскированный».

Для успешного проведения анкетирования должны соблюдаться определенные требования к разработке анкет. Прежде всего, если информация может быть получена другим методом, опрос проводить не нужно. Сегодня этим правилом нередко пренебрегают. Анкета не должна быть громоздкой, в ней следует помещать лишь самое необходимое количество вопросов, не слишком длинных, простых в формулировке, точных, удобных для восприятия.

2. Интервью — это акт непосредственного общения респондента и опрашиваемого (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. Имеет По функциям содержание По

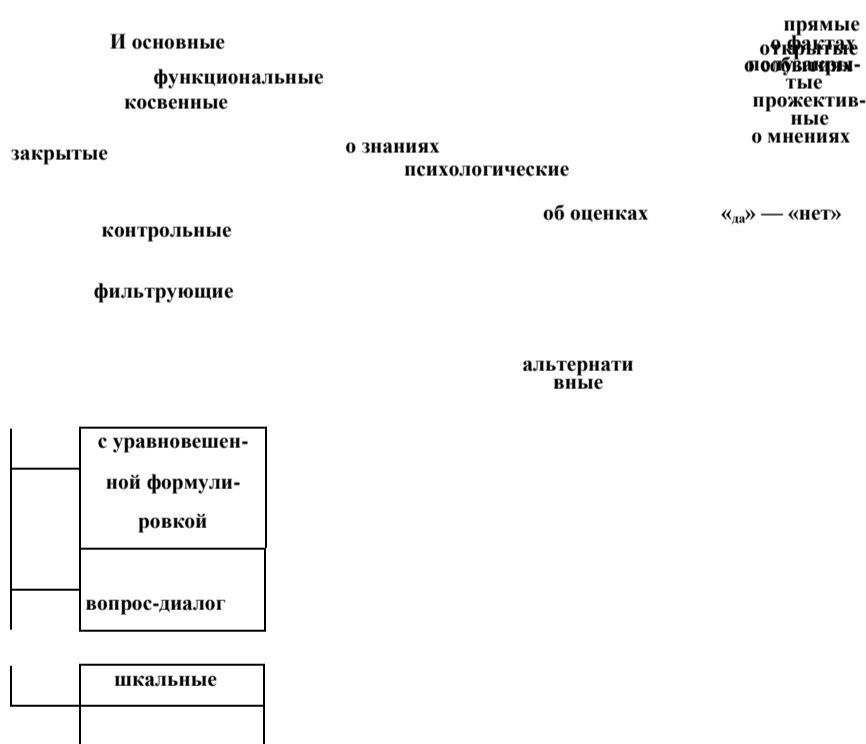


Рис. 10.4. Классификация вопросов анкет

значение и внешний вид, интервьюера, тембр и громкость голоса, темп речи, в некоторых случаях — даже возраст и пол.

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».

Очень важны условия проведения интервью. По возможности они должны быть постоянны и одинаковы для всех опрашиваемых: место, обстановка, время проведения, порядок и формулировка вопросов. Место и сколько раз эксперт отдал свое предпочтение каждому из сравниваемых объектов во всех сравнениях.

Недостаток экспертного опроса — возможный субъективизм оценок экспертов, особенно включенных в исследуемую ситуацию.

время для интервью следует выбрать так, чтобы они располагали к беседе, создавали обстановку доверительности, исключали спешку, возникновение внешних факторов, отвлекающих опрашиваемого. Опрос не должен быть чрезмерно продолжительным.

3. 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.

Для опроса этим методом применяется специальная анкета — социометрическая карточка, на основе которой устанавливаются предпочтения (выбор, желание сотрудничать), отклонения (отвержение, желание уклониться от сотрудничества), опускания (нейтральное отношение, отсутствие и предпочтения, и отклонения). Для заполнения социометрической карточки опрашиваемым предлагаются особые вопросы — социометрические критерии выбора.

Следует отметить, что социометрический опрос целесообразен в коллективах, имеющих опыт совместной работы не менее полугода, численностью не более 8—9 человек.

4. 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 (см. рис. 10.5).

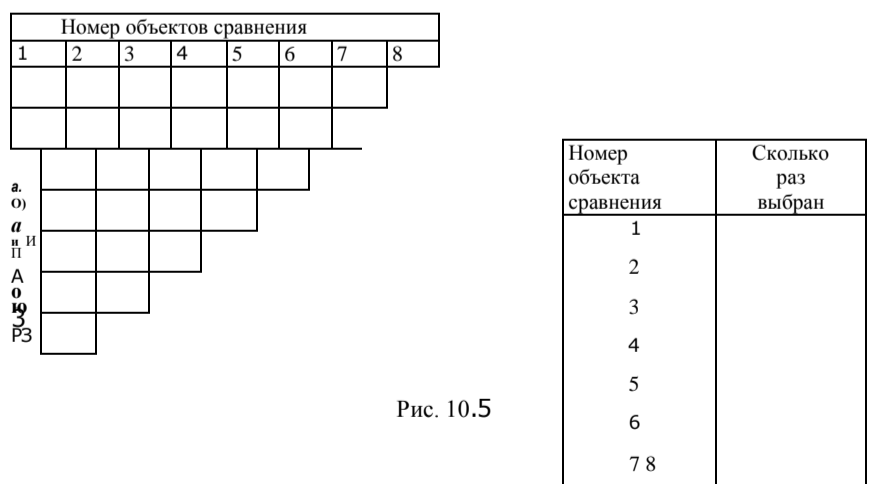


Рис. 10.5

Сначала первый объект поочередно сравнивается со всеми последующими — номер выбранного из каждой пары объекта заносится в колонку под номером 1. Затем со всеми последующими сравнивается второй объект — номер выбранного из каждой пары заносится в колонку под номером 2 и т. д. По окончании сравнений в приведенную выше таблицу заносится,

К концу XIX в. принципы исследовательского эксперимента, которые были сформулированы учеными-естественниками и психологами, стали применяться в социологии. Отличительный признак эксперимента — создание контролируемой ситуации. Искусственное моделирование условий оказалось полезным, прежде

всего, для изучения небольших групп людей. Этот метод все еще широко используется при исследовании лидерства и поведенческих моделей сотрудничества и конкуренции.

Чтобы понять сущность исследовательского эксперимента, рассмотрим следующий пример. Некий исследователь желает выяснить, влияют ли на мнение студентов о преподавателях оценки студентов, учившихся у них в прошлом году. Экспериментатор подбирает две учебные группы, численность которых, возраст студентов и соотношение мужчин и женщин примерно одинаковы. Исследователь информирует первую группу о том, что прошлогодние студенты очень низко оценивали преподавателя, второй группе не сообщает никакой информации о прошлых оценках. После часа занятий каждой группе предлагается охарактеризовать этого преподавателя.

Первая группа — экспериментальная, т.е. такая, на которую оказывает влияние независимая переменная, в нашем случае — прошлогодний рейтинг.

Вторая группа — контрольная, т.е. не подверженная влиянию независимой переменной. Проще говоря, в эксперименте используются две фактически идентичные группы людей. Одна из них получает стимул (например, сведения от студентов прошлого года), а вторая не получает. Сравнивая результаты исследования, социологи могут делать выводы о результативности стимула.

Эксперимент — один из наиболее сложных методов сбора информации прикладной социологии. Под экспериментом понимается получение информации о социальном объекте при воздействии на него заданных и контролируемых факторов, выявление на основе этого изменений в состоянии объекта, причинно-следственных связей. Экспериментальный фактор — это независимая переменная эксперимента (например, «новая система оплаты труда»). В качестве зависимой переменной, изменяющейся под воздействием экспериментального фактора, могут выступать в приведенном примере «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, при последовательном 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 — естественным. Особо выделяется эксперимент «экс-пост-факто», когда воздействие экспериментатора на объект отсутствует, а изучается воздействие независимой переменной на объект по данным прошлых лет (с использованием анализа документов и прочих методов исследования).

## Тематические тесты

### Тест 1. Предметная область экономики и социологии труда

1. Что является главной отличительной особенностью труда:

- а) производство различных товаров;
- б) использование орудий труда;
- в) совместная деятельность;
- г) идеальное целеполагание.

2. Определяющим для формирования и развития человека

и общества является:

- а) предмет труда;
- б) средства труда;
- в) продукт труда;
- г) изменение общественных отношений.

3. Двойственный характер труда означает, что результатом труда является:

а) производство, во-первых, материальной продукции, а во-вторых, услуг и информации;

б) удовлетворение общественных потребностей и формирование общественных отношений;

в) умственный и физический труд.

4. Предметы социологии труда и экономики труда:

- а) совпадают полностью;
- б) совпадают частично;
- в) не совпадают;
- г) иногда совпадают, иногда нет.

5. Социология труда — это:

- а) специальная социологическая теория;
- б) прикладная часть социологии;
- в) комплексная дисциплина;
- г) наука о труде;
- д) наука о трудовых коллективах.

6. Вычеркните лишнее. Социальные факты — это:

а) систематизированные характеристики массового поведения;

б) систематизированные характеристики массового сознания;

в) систематизированные характеристики продуктов материальной и духовной деятельности;

г) результаты опросов.

7. Вычеркните лишнее. Основными представителями французской школы социологии труда являются:

- а) О. Конт;
- б) М. Вебер;
- в) Э. Дюркгейм;
- г) А. Смит;
- д) Г. Зиммель.

8. Вычеркните лишнее. Основными представителями немецкой школы социологии труда являются:

- а) А. Маслоу;
- б) Ф. Герцберг;
- в) К. Маркс;
- г) Г. Зиммель;
- д) М. Вебер.

9. Вычеркните лишнее. Основными представителями современного периода исследований в социологии труда являются:

- а) А. Маслоу;
- б) Г. Зиммель;
- в) Э. Мейо;
- г) А. Файоль;
- д) Ф. Герцберг;
- е) Ф. Тейлор.

10. Спецификой социологического анализа трудовой деятельности является:

- а) подбор и расстановка кадров;
- б) повышение экономической эффективности труда;
- в) соотношение затрат труда и его результатов;
- г) роль человеческого фактора в процессе труда.

11. Социологический смысл понятия «организация труда» — это:

а) расстановка работников и наделение каждого из них определенными трудовыми функциями;

б) кооперация труда, выбор оптимальных форм трудовой деятельности;

в) трудовое поведение и мотивация труда;

г) подготовка кадров и повышение квалификации работников.

12. Индивидуальный труд есть элемент:

- а) экономического разделения труда;
- б) технологического разделения труда;
- в) то и другое верно;
- г) то и другое неверно.

13. Индивидуальная трудовая деятельность есть элемент:



- а) экономического разделения труда;
- б) технологического разделения труда;
- в) то и другое верно;
- г) то и другое не верно.

14. Понятия «содержание труда» и «содержательность труда»:

- а) полностью совпадают; это разные названия одного и того же;
- б) совпадают частично;
- в) не совпадают;
- г) иногда совпадают, иногда нет.

15. Понятие «условия труда» означает:

- а) расстановку работников на производстве;
- б) характер трудовых операций;
- в) степень опасности предмета, средств труда и производственной среды;
- г) психологический климат в коллективе;
- д) все вышеназванное.

16. «Удовлетворенность трудом» означает:

- а) оценку работниками содержания труда;
- б) оценку работником содержательности труда;
- в) удовлетворенность материальным вознаграждением за труд;
- г) чувство внутренней согласованности между потребностями личности и степенью их реализации.

17. Экономика изучает:

- а) экономические отношения в труде;
- б) управленческие отношения;
- в) организацию труда;

2. Появление профессий связано с:

- а) усложнением труда;
- б) разделением труда;
- в) механизацией труда;
- г) использованием орудий труда.

3. Инженер-электрик — это:

- а) профессия;
- б) специальность;
- в) квалификация;
- г) должности.

4. Социальный статус — это:

- а) служебное положение;
- б) престиж;
- в) место в профессионально-должностной структуре;
- г) уровень экономического благосостояния.

5. *Вычеркните лишнее.* К функциям профессионально-должностной структуры относятся:

- а) кооперация труда;
- б) специализация труда;
- в) координация труда;
- г) Соответствие характеристик работников и рабочих мест;
- д) обеспечение соответствия численности руководителей и исполнителей.

6. С ростом заработной платы предложение труда:

- а) увеличивается;
- б) уменьшается;
- в) сначала увеличивается, потом уменьшается.

7. Классическую теорию рынка труда разработал:

- а) Ф. Гегель;
- б) Д. Рикардо;
- в) К. Маркс;
- г) Дж. Кейнс.

8. Спрос и предложение на рынке труда:

- а) автоматически взаимно уравновешивается;
- б) равновесие зависит от уровня заработной платы;
- в) не уравновешивается.

9. Эффект дохода характеризует:

- а) увеличение предложения труда;

г) взаимодействия в системе человек — техника — производственная среда.

18. «Отношение к труду» входит в понятие:

- а) содержания труда;
- б) организации труда;
- в) содержательности труда;
- г) условий труда.

19. *Вычеркните лишнее.* Обогащение труда включает в себя:

- а) расширение зон обслуживания;
- б) перемену рабочих мест;
- в) гибкий график рабочего времени;
- г) расширение должностных обязанностей;
- д) комнаты психологической разгрузки.

20. Инструментальное отношение к труду — это:

- а) применение сложных приборов и инструментов;
- б) ориентация не на работу, а на досуг;
- в) высокая удовлетворенность трудом;
- г) технологическая подготовка производства.

## Тест 2. Труд как общественно полезная деятельность

1. Профессионально-должностная структура — это:

- а) совокупность профессий и должностей;
- б) социальная структура общества;
- в) взаимосвязь людей, объединенных в групповые общности, по поводу выполнения определенных видов труда;
- г) вертикальные и горизонтальные связи в труде.

- б) уменьшение предложения труда;
- в) инвестиции в производство;
- г) уровень безработицы.

10. Эффект замещения характеризует:

- а) замещение ручного труда механизированным;
- б) замещение безработицы полной занятостью;
- в) замещение свободного времени рабочим;
- г) замещение рабочего времени свободным.

11. Фрикционной безработицей называется:

- а) добровольная смета работы;
- б) смена работы из-за увольнения;
- в) потеря сезонной работы;
- г) все вышеперечисленное.

12. Структурная безработица возникает из-за:

- а) изменения структуры производства;
- б) изменения структуры потребления;
- в) изменения в потребности на профессии и специальности на рынке труда;
- г) изменения в структуре безработицы.

13. Циклическая безработица возникает из-за:

- а) изменения сезонного спроса на рабочую силу;
- б) спроса на рабочую силу в зависимости от экономических циклов;
- в) спада производства;
- г) размера инвестиций.

14. Работник работает неполную рабочую неделю. Это может быть:

- а) скрытая безработица;
- б) частичная занятость;
- в) то и другое верно;
- г) то и другое неверно.

15. Оборот рабочей силы характеризует:
- уровень безработицы;
  - изменение в количестве рабочих мест;
  - сумму всех приемов и увольнений;
  - разность между принятыми и уволенными.

16. Понятие «движение рабочих мест»:
- совпадает с понятием «оборот рабочей силы»;
  - не совпадает;
  - определяет сумму созданных и ликвидированных рабочих мест;
  - определяет разность между созданными и ликвидированными рабочими местами.

### Тест 3. Организация трудовых процессов

1. Техника — это:
- машины, станки, инструменты;
  - знания, умения;
  - то и другое;
  - больше первое;
  - больше второе.
2. Технология и способ производства — это:
- понятия, отражающие труд с разных сторон;
  - разные понятия;
  - понятие «способ производства» включает в себя понятие «технология»;
  - понятие «технология» включает в себя понятие «способ производства».
3. Понятие «технология» предполагает:
- стабильность;
  - изменения;
  - то и другое верно;
  - то и другое неверно.
4. Изменения в технологиях отражают:
- качественное совершенствование выпускаемой продукции;
  - повышение производительности труда;
  - развитие общества;
  - изменение способа производства.
5. Инновация — это:
- получение и распространение новых результатов деятельности;
  - рационализаторская деятельность;
  - изобретательская деятельность;
  - разрешение противоречия между обществом и личностью.
6. Инновационная деятельность в производстве началась:
- с 20-х годов;
  - с 30-х годов;
  - с 70-х годов;
  - это постоянный процесс.
7. Понятия «новшество» и «нововведение»:
- понятия однозначные;
  - разные названия одного и того же;
  - понятие «новшество» шире понятия «нововведение»;
  - понятие «нововведение» шире понятия «новшество».
8. Какой ответ наиболее полный? Инновационная политика — это:
- формирование структуры спроса на рынке товаров и услуг;
  - внедрение информационных технологий;
  - управляемое развитие;
  - генерирование новых идей.
9. Мотивация трудового поведения означает:
- удовлетворение интересов человека в труде;
  - проявление внутренней структуры личности;
  - удовлетворение потребностей<sup>^</sup>;
  - все вышеперечисленное верно;
  - все из вышеперечисленного неверно.
10. Вычеркните лишнее. К слагаемым трудовой мотивации относятся:
- потребности;

- ценностные ориентации;
- мотивы;
- стимулы.

11. Ниже перечислен ряд потребностей. Расположите их в соответствии с классификацией А. Маслоу:

- физиологические;
- духовные;
- престижные;
- социальные;
- энгистенциональные.

12. Что является, согласно концепции Ф. Герцберга, факторами, мотивирующими трудовую деятельность:

- условия труда;
- содержание труда;
- то и другое верно;
- то и другое неверно.

13. Приведите пример расчета необходимой численности рабочих данной специальности.

14. Приведите пример расчета необходимой численности рабочих, обслуживающих рабочие места.

15. Автор концепции «организация — сумма операций»:

- Э. Мейо;
- А. Файоль;
- Ф. Тейлор;
- Ф. Герцберг.

16. Автор концепции «организация — машина»:

- А. Маслоу;
- М. Вебер;
- А. Файоль;
- Ф. Тейлор.

17. Автор концепции «организация — бюрократия»:

- М. Вебер;
- К. Маркс;
- Ф. Герцберг;
- Дж. Маршалл.

18. Автор концепции «организация — община»:

- А. Маслоу;
- Гьюлик-Урвик;
- М. Вебер;
- Э. Мейо.

19. Вычеркните лишнее. Внутренняя структура производственной организации представлена:

- формальной организацией;
- социотехнической организацией;
- неформальной организацией;
- иерархией (вертикальной подчиненностью).

20. Неформальная организация — это:

- объединение людей в рамках производственной организации по интересам;
- скрытая структура формальной организации;
- не оформленная определенными документами часть производственной организации.

### Тест 4. Руководитель и трудовой коллектив

1. Термин «первичный коллектив» означает:

- предприятие в целом;
- коллектив цеха;
- коллектив бригады;
- неформальная группа, объединенная общностью интересов.

2. Сплоченность коллектива:

- улучшает производственные показатели;
- не влияет на производственные показатели;
- ухудшает производственные показатели;
- может улучшать, а может ухудшать.

3. *Вычеркните лишнее.* Признаками сплоченного коллектива являются:

а) поддержание между членами коллектива дружеских контактов;

б) общие интересы;

в) стабильность состава;

г) высокий уровень дисциплины.

4. *Вычеркните лишнее.* Факторы сплоченности подразделяются на:

- а) организационно-технические;
- б) профессиональные;
- в) экономические;
- г) социально-психологические.

5. *Вычеркните лишнее.* Обобщенными (интегральными) показателями сплоченности являются:

- а) текучесть кадров;
- б) уровень контактов между членами коллектива в рабочее и нерабочее время;
- в) количество прогулов и опозданий;
- г) уровень выполнения производственных заданий.

6. *Вычеркните лишнее.* Основными методами измерения сплоченности являются:

- а) социологический;
- б) социометрический;
- в) социально-психологический.

7. При диагностике сплоченности один из полученных показателей равнялся:  $P1 = 50$ ,  $P2 = 30$ . Какая сторона межличностных отношений обозначается знаком «Р»:

- а) взаимная симпатия;
- б) чувство долга;
- в) уровень сотрудничества;
- г) уровень авторитета.

**ц**

8. Обозначения «Р1» и «Р2» — это:

- а) первичное и повторное измерения;
- б) измерения показателя по горизонтали (между членами бригады) и по вертикали (бригада — бригадир).

9. Конфликт в системе трудовых отношений — это:

- а) отсутствие согласия между двумя или более сторонам;
- б) любые виды борьбы между индивидами или социальными группами;
- в) соревнование;
- г) следствие плохого управления.

Sift \_\_\_\_\_ **1**

10. Причиной объективных целенаправленных конфликтов являются:

- а) недостатки в организации производства;
- б) плохое управление;
- в) межличностные отношения;
- г) все вышеперечисленное.

11. Причиной объективных нецеленаправленных конфликтов являются:

- а) недостатки в организации труда;
- б) недостатки в структуре управления;
- в) плохое руководство;
- г) недостатки в планировании производства.

12. Причиной субъективных целенаправленных конфликтов являются:

- а) инцидент;
- б) конфликтная ситуация;
- в) личностные отношения;
- г) плохое руководство.

13. Причиной субъективных нецеленаправленных конфликтов являются:

- а) недостатки в организации производства;
- б) недостатки в руководстве;
- в) различные социально-психологические характеристики работников;

г) все вышеперечисленное.

14. Все конфликты имеют тенденцию превращаться в:

- а) объективные целенаправленные;
- б) объективные нецеленаправленные;
- в) субъективные целенаправленные;
- г) субъективные нецеленаправленные.

15. Главным предварительным условием разрешения объективных целенаправленных конфликтов является:

- а) повышение уровня управления производством;
- б) анализ социально-психологических отношений в коллективе;

в) анализ стилей руководства;

г) анализ сбалансированности рабочих мест.

16. Вертикальная структура управления — это:

- а) охлократия;
- б) теократия;
- в) демократия;
- г) бюрократия;
- д) адхократия.

17. Главными признаками вертикальной структуры управления являются:

- а) четкая структура;
- б) известные правила работы;
- в) система контроля;
- г) все вышеперечисленное.

18. Горизонтальная структура управления — это:

- а) охлократия;
- б) теократия;
- в) бюрократия;
- г) демократия;
- д) адхократия.

19. *Вычеркните лишнее.* Главным признаком горизонтальной структуры управления является:

- а) рационализация управления;
- б) создание временных групп;
- в) неформальность в управленческих взаимоотношениях;
- г) участие исполнителей в управлении.

20. Инновационной политике больше соответствует:

- а) вертикальная структура управления;
- б) горизонтальная структура управления;
- в) то и другое верно;
- г) то и другое неверно.

21. Управление и руководство — это:

- а) разные понятия;
- б) разные названия одного и того же;
- в) термин «управление» шире по содержанию термина «руководство»;
- г) термин «руководство» шире термина «управление».

22. *Вычеркните лишнее.* Основными стилями руководства являются:

- а) принципиальный;
- б) демократический;
- в) авторитарный;
- г) нейтральный.

23. Главным в управленческой позиции руководителя является:

- а) власть;
- б) авторитет;
- в) власть и авторитет;
- г) авторитет и власть.

24. *Вычеркните лишнее.* Основные стили управленческого мышления:

- а) технократический;
- б) финансовый;
- в) юридический;
- г) социологический;
- д) перспективный.

25. *Вычеркните лишнее.* Управленческую позицию руководителя усиливают:

- а) способ распределения заданий;
- б) способ формулирования поручений;
- в) текущий контроль.

3. Результатом теоретико-прикладного исследования является:

- а) разработка новой теории;
- б) теоретическое обоснование новых явлений;
- в) разработка теоретических рекомендаций.

4. Практически прикладное исследование:

- а) отвечает на запросы практики;
- б) выявляет причинно-следственные связи социальных явлений;
- в) все вышеназванное верно;
- г) все вышеназванное неверно.

5. Предметом экономики и социологии труда являются:

- а) экономика;
- б) социология;
- в) все перечисленное верно;
- г) все перечисленное неверно.

6. *Вычеркните лишнее.* Главными направлениями социологических исследований в сфере труда является:

- а) совершенствование управления производственными отношениями;
- б) исследование трудовой мотивации;
- в) исследование внутриколлективных отношений;
- г) повышение уровня стабильности производственных коллективов.

7. Социологические исследования в производственных организациях в основном являются:

- а) теоретико-прикладными;
- б) практически-прикладными;
- в) в зависимости от поставленной задачи.

8. Начальным этапом подготовки социологического исследования является:

- а) сбор социологической информации;
- б) выдвижение рабочих гипотез;
- в) формулировка проблемы;
- г) определение объекта исследования.

9. Последующий этап социологического исследования предполагает:

- а) поиск передового опыта;
- б) проведение целевых интервью;
- в) «мозговой штурм»;
- г) проведение социологического исследования;
- д) все вышеперечисленное.

10. *Вычеркните лишнее.* Структура программы социологического исследования включает:

- а) методологический раздел;
- б) аналитический раздел;
- в) процедурный раздел.

## Тест 5. Специфика социологического исследования труда

1. *Вычеркните лишнее.* Типы исследований в социологии труда:

- а) теоретико-прикладные;
- б) практически-прикладные;
- в) результатные.

2. Объект исследования и предмет исследования:

- а) эти понятия обозначают одно и то же;
- б) это разные понятия;
- в) объект и предмет исследования иногда совпадают;
- г) объект и предмет исследования не совпадают.

11. Понятия «цель исследования» и «задача исследования» — это:

- а) разные понятия одного и того же;
- б) понятие «цель исследования» шире понятия «задача исследования»;
- в) понятие «задача исследования» шире понятия «цель исследования».

12. Наиболее важная сторона проблемы по:

- а) предмет исследования;
- б) объект исследования;
- в) источник информации;
- г) мировоззренческая установка.

13. Интерпретация понятий — это:

- а) их объяснение;
- б) их понимание;
- в) сведение к проверяемым эмпирическим показателям.

14. Процедурный раздел программы — это:

- а) определение плана исследования;
- б) обоснование выборки исследования;
- в) определение методов сбора и анализа информации;
- г) все вышеназванное верно;
- д) все вышеназванное неверно.

10. *Вычеркните лишнее.* Планы социологического исследования подразделяются на:

- а) разведывательные;
- б) проблемные;
- в) описательные;
- г) экспериментальные.

16. Утверждение о фактах, не имеющих эмпирического обоснования, — это:

- а) гипотеза;
- б) единица анализа;
- в) предмет исследования.

17. Что является главным в методе социологии:

- а) изучение общества;
- б) изучение социальных общностей;
- в) изучение отношений людей;
- г) изучение социальных фактов;
- д) изучение поведения людей.

18. *Вычеркните лишнее.* Выбор плана социологического исследования зависит от:

- а) характера предварительной информации об объекте исследования;
- б) объема выборки;
- в) цели исследования.

19. Какой метод сбора информации является главным:

- а) опрос;

- б) анализ документов;
- в) наблюдение;
- г) эксперимент;
- д) статистика;
- е) все вышеназванное верно, все зависит от целей исследования.

20. *Вычеркните лишнее.* Среди требований, предъявляемых к анкете (вопроснику), главными являются:

- а) релевантность;
- б) нейтральность;
- в) доступность;
- г) заинтересованность.

## Итоговый тест

1. Предметом экономики и социологии труда является...
2. Социологический аспект изучения отношений в сфере труда заключается в том, что...
  3. К основным понятиям экономики и социологии труда относятся...
  4. Двойственный характер труда заключается в том, что...
  5. Согласны ли вы с утверждением, что понятия «труд» и «свобода» между собой связаны? Обоснуйте ответ.
  6. Что характерно для метатеоретического уровня социологических исследований?
  7. Что характерно для эмпирического уровня социологических исследований?
  8. Какова связь между эмпирическим и теоретическим уровнями социологии?
  9. В чем заключается вклад Э. Мейо в развитие социологии труда?
  10. В чем различие между профессией и специальностью?
  11. Эффект дохода — это...
  12. Эффект замещения — это...
  13. Основные особенности функционирования рынка труда в России заключаются в том, что...
    14. Техника — это...
    15. Технология — это...
    16. Появление инновационной политики связано с тем, что...
    17. Социологическое обеспечение нововведений состоит в том, чтобы...
    18. Особенности условий инновационной политики в России связаны с тем, что... «\*»■■
    19. Слагаемые трудовой мотивации — это...
    20. Почему распространенный метод воздействия на работников — поощрение и наказание — дает кратковременный эффект? Обоснуйте ответ.
    21. Приведите пример расчета нормы времени.
    22. Приведите пример расчета нормы выработки.
    23. Приведите пример расчета нормы обслуживания рабочих мест.
    24. Структура производственной организации — это...
    25. Уровни объединения работников в коллектив представлены как...
    26. Структура конфликта состоит из...
    27. Основные принципы рационального управления заключаются в том, что...
      28. Адхократия — это...
      29. Предмет исследования — это...
      30. Эмпирическая интерпретация основных понятий социологического исследования — это...

## Толковый словарь

**Безработица** — социально-экономическое явление, при котором в обществе часть экономически активного населения не может найти себе работу и становится резервной частью рынка труда.

**Вербальный** — словесный, выраженный словом.

**Выборка** — совокупность способов, приемов, процедур отбора элементов объекта, единиц наблюдения и изучения при массовых социологических исследованиях. Большинство социологических исследований носят не сплошной, когда изучаются все элементы объекта, а выборочный характер.

**Иерархия** — последовательное расположение должностей от низших к высшим в порядке их подчинения.

**Инновация** — процесс создания, распространения и применения системы новых средств (новшеств), удовлетворяющих потребности человека и общества и вызывающих при этом социальные изменения.

**Конфликт** — в системе отношений любые виды борьбы между индивидами или социальными группами, целью которых является достижение или сохранение средств производства, экономической позиции, власти или других ценностей, пользующихся общественным признанием, а также подчинение, нейтрализация либо устранение действительного или мнимого противника.

**Мотивация труда** — побуждение человека, социальной группы к активной деятельности, направленной на достижение индивидуальных и общих целей организации.

**Объект социологического исследования** определенная социальная реальность (например, производственный коллектив), не зависящая от исследования.

**Организация** — устойчивая система совместно работающих индивидов на основе иерархии и разделения труда для достижения общих целей.

**Опрос** — это получение ответа на заранее подготовленные вопросы. Особенность этого метода — наличие непосредственного (интервью) или опосредованного (анкетирование) социально-психологического контакта между исследователем и опрашиваемым (респондентом); использование в качестве источника информации суждений опрашиваемых; возможность получить сведения о мнениях, оценках, внутренних побуждениях людей. Разновидностями опроса являются анкетирование, интервью, экспертный опрос, социометрия. Приоритетность опроса: слабая обеспеченность изучаемого предмета исследования статистической документальной информацией; низкая доступность исследуемых явлений непосредственному наблюдению.

**Предмет социологического исследования** — свойства, стороны, отношения и процессы, характеризующие объект исследования, выделяемые исследователем для целенаправленного изучения.

**Проблема социальная** — социальное противоречие, осознаваемое как значимое несоответствие между существующим и должным, между целями и результатами деятельности, возникающее из-за отсутствия или недостаточности средств для достижения целей.

**Программа социологического исследования** — изложение теоретико-методологических предпосылок в соответствии с основными целями предпринимаемой работы и гипотез исследования с указанием правил процедуры, а также логической последовательности операций для проверки гипотез.

**Содержание труда** — функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности, обусловленные предметом труда, средствами труда и формой организации производственного процесса.

**Сплоченность** — степень интеграции группы, коллектива; включает уровень ценностно-ориентационного единства, прочность межличностных отношений и согласованность поведения членов группы, коллектива в основных сферах деятельности.

**Статус социальный** — обобщенная характеристика, отражающая место данной социальной группы в профессионально-должностной структуре. Статус социальный представлен тремя характеристиками: служебным положением, экономическим положением и престижем среди других социальных групп.

**Стимулирование труда** — метод воздействия на трудовое поведение работника через его мотивацию. Наряду с прямым методом воздействия — через приказ, задание — стимулирование труда может осуществляться способом удовлетворения потребностей (мотивационное управление).

**Структура профессионально-должностная** — совокупность связанных между собой групповых обязанностей по поводу выполнения определенных видов труда.

**Технология** — понятие, включающее в себя технику как совокупность средств труда (инструментальную систему) и технику как определенное

искусство, умение (близкое к понятию ноу-хау), а также систему деятельности, ее результаты и информационную среду, в которой эта деятельность осуществляется.

Труд — фундаментальная форма человеческой деятельности, обусловленная идеальным целеполаганием, основа удовлетворения всей совокупности

## Литература

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. М.: ЮНИТИ, 2000.
2. Алексеев А., Питалов В. Деловое администрирование на практике. М., 1993.
3. Бандурко А. М. и др. Психология управления. Харьков; Симферополь, 1998.
4. Берн Э. Введение в психиатрию и психоанализ для непосвященных. СПб., 1991.
5. Богомолов А. Ю., Никитин В. Н. Конфликты в организациях. М., 2003.
6. Вайнцванг П. Десять заповедей творческой личности. М., 1990.
7. Вацлавик П. Как стать несчастным без посторонней помощи. М., 1993.
8. Вейл П. Искусство менеджмента. М., 1993.
9. Власова Н. ...И проснешься боссом: Справочник по психологии управления: В 3 т. Новосибирск, 1994.
10. Кабакова В. Н., Клюковкин В. Н. Социально-экономические проблемы эффективности труда на предприятиях Алтайского края: Учеб. пособие. Бийск, 2002.
11. Гарбер Е. И. Семнадцать уроков психологии. М., 1995.
12. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. М.: Инфра-М, 1999.
13. Демография: Учебник / Под общ. ред. НА. Волгина. М.: Изд-во РАГС, 2003.
14. Дизель Пол Дж. и др. Поведение человека в организации. М., 1993.
15. Дипп С, Сесмен Л. Верный путь к успеху. 1600 советов менеджерам. М., 1995.
16. Завельский М. Г. Экономика и социология труда: Курс лекций. М.: Палеотип, 2001.
17. Фрейд З. Психоанализ и русская мысль. М., 1994.
18. Зуцина Г. М., Костин П. Л. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. М., 1996.
19. Как преуспеть в бизнесе. М., 1993.
20. Киппер Д. Клинические ролевые игры и психодрама. М., 1993.
21. Костина Л. А., Зуцина Г. М., Сулганова Р. М. Рынок труда и теории занятости. М., 1997.
22. Костин Л.А. Международная организация труда: Учеб. пособие. М.: Экзамен, 2002.
23. Кречмер Э. Строение тела и характер. М., 1995.
24. Кричевский Р. Л., Бубовская Е. М. Психология малой группы. Творческий и прикладной аспекты. М., 1991.
25. Кроль Л. М., Михайлова Е. Л. Человек-оркестр. Микроструктура общения. М., 1993.
26. Ксенчук Е. В., Киянова М. К. Технология успеха. М., 1993.
27. Кузьмин И. Психотехнологии и эффективный менеджмент. М., 1993.
28. Кутушинский Е. Д., Зубкова А. Ф., Румянцев Б. Г. Регулирование трудовых отношений в рыночной экономике. М.: НИИ Труда, 1997.
29. Лебон Г. Психология народа и масс. СПб., 1993.
30. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., 1992.
31. Методические основы нормирования труда рабочих в народном хозяйстве. М.: Экономика, 1997.
32. Моргунов Е. Б. Личность и организация. М., 1996.
33. Никитин В. Н. Использование корпоративного тренинга. М., 2003.
34. Никитин В. Н. Имидж человека в бизнесе — универсальная составляющая часть усьиха. М., 2002.
35. Никитин В. Н. Психология формирования команд в бизнесе. М., 2001.
- материальных и духовных потребностей человека, условие существования и развития человека и общества.
- Удовлетворенность трудом** — состояние сбалансированности требований (запросов), предъявляемых работником к содержанию и условиям труда, и субъективной оценки возможностей реализации этих запросов.
36. Одегов Ю. Т., Журавлев П. В. Управление персоналом. М.: Финстатинформ, 1997.
37. Организация и нормирование труда / Под ред. В. В. Адамчу-ка. М.: Финстатинформ, 1998.
38. Основы общей психологии. СПб., 1995.
39. Перле Ф. Опыт и психологии самопознания. М., 1993.
40. Петрушин В. И. Психология менеджмента. М., 1996.
41. Райкфорд Г. Критический словарь психоанализа. СПб., 1995.
42. Рожкова В. В. Управление производительностью труда. М.: НИИ труда, 1997.
43. Розянова В. А. Психология управления. М., 1997.
44. Ромашов О. В. Социология труда. М.: Гардарика. 2001.
45. Российский статистический ежегодник. М.: Госкомстат РФ, 2004.
46. Россия в цифрах. М.: Госкомстат РФ, 2004.
47. Родбе А.Ш. Экономика и социология труда: Учеб. пособие. М.: МИК, 2000.
48. Рофе А. И., Збышко Б. Г., Ишин В. В. Рынок труда, занятости населения, экономика ресурсов для труда. М., 1997.
49. Роцин С.Ю. Экономика труда: экономическая теория труда: Учеб. пособие. М.: Инфра-М, 2000.
50. Руденко Г. Г., Муртозаев Б. Ч. Формирование рынков труда: Учеб. пособие /Под ред. Ю. Г. Одегова. М.: Экзамен, 2004.
51. Рынок труда России: Монография / М.Х. Гарсия-Исер и др. М., 1998.
52. Рынок труда: Учебник / Под ред. В. С. Буланова, Н. А. Волгина. М.: Экзамен, 2004.
53. Рынок труда в схемах и таблицах / Сост. Г. Г. Руденко, ОН. Волгина. М.: Изд-во Рос. экон. акад., 2003.
54. Слезенгер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики: Учеб. пособие. М.: Инфра-М, 1996.
55. Социальная политика: Учебник / Под общ. ред. Н. А. Волгина. М.: Экзамен, 2003.
56. Социально-экономическое положение России. М.: Гоо комстат РФ, 2003.
57. Стратегическое планирование / Под ред. Э. А. Уткина. М., 1998.
58. Трудовой кодекс Российской Федерации: Официальный текст.
59. Управление персоналом / Под ред. А. Я. Кибанова. М.: Инфра-М, 1997.
60. Управление человеческими ресурсами / Под ред. А. Я. Кибанова. М.: Инфра-М, 1997.
61. Фильев В. И. Нормирование труда на современном предприятии. М., 1997.
62. Фрейд З. Я и Оно: В 2 кн. Тбилиси, 1991.
63. Фрейд З. Психология бессознательного. М., 1990.
64. Фрейд З. Толкование сновидений. М., 1990.
65. Хорни К. Женская психология. СПб., 1991.
66. Шейное В. П. Искусство общения: подготовка к проведению деловых бесед: Рекомендации для руководителей. Минск, 1990.
67. Щеглова С. Е. Социальное партнерство в сфере трудовых отношении. М.: Профиздат, 1997.
68. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. М.: Экзамен, 2002.
69. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна и Р. П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ, 1996.
70. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности. М.: Инфра-М, 1997.
71. Эренберг Р. Дж., Смит Р. С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во МГУ, 1996.
72. Юнг К. Психологические типы. СПб., 1995.
73. Яковлев Р. А. Анализ издержек работодателя на оплату труда и выплаты социального характера. М.: НИИ труда, 1997.
74. Яковлев Р. А. Коллективный договор на предприятии. М.: НИИ труда, 1996.
75. Якокка Л. Карьера менеджера. М., 1990.

76. Ярошевский М. Р., Выгодский Л. В поисках новой психологии. СПб., 1993.

### **Internet-сайты:**

[e-learn.rags.ru](http://e-learn.rags.ru):5000 (электронный учебник «Социальная политика» / Под ред. НА. Волгина, 2003) [www.gks.ru](http://www.gks.ru) (сайт Госкомстата РФ)  
[www.mintrud.ru](http://www.mintrud.ru) (сайт Министерства труда и социального развития РФ)  
[www.vopreco.ru](http://www.vopreco.ru) (сайт журнала «Вопросы экономики») [www.chelt.ru](http://www.chelt.ru) (сайт журнала «Человек и труд») [www.ilo.ru](http://www.ilo.ru) (официальный сайт Международной организации труда)



[www.rea.ru/e/stat.nsf](http://www.rea.ru/e/stat.nsf) — материалы кафедры управления человеческими ресурсами РЭА им. Г. В. Плеханова по дисциплине «Экономика труда»  
[www.labor.ru](http://www.labor.ru) (официальный сайт Московской службы занятости)  
[www.isras.rssi.ru](http://www.isras.rssi.ru) (сайт журнала «Социологические исследования»)  
[www.zarplata.com](http://www.zarplata.com) (международный электронный журнал «Оплата труда и мотивация персонала» издательства Rayter Inc.)

ОТЧЕТНОСТЬ  
ФИЛОСОФИЯ  
УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА ПО ПРАВУ  
**КОММЕНТАРИИ**

**ШВМК  
ОММЕНТАРИИ**

ЗАКОН  
ПРОСПЕКТ  
УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА ПО ПРАВУ

УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА ПО

КОДЕКСЫ

СБОРН

**ОТЧЕТНОСТЬ  
ЕКТ.**

**СБ**

ФИЛОСОФИЯ

ПСИХОЛОГИЯ ~ 1ЦМР

**ИУЧЕ  
КОММЕНТАРИИ**

КОДЕКСЫ

УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА ПО ПРАВУ

зак 65  
ПРОСПЕКТ  
V4

ИСТОРИЯ КОДЕКСЫ

ЭКОНОМИКА

УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА ПО ПРАВ

ФИНАНСЫ

•ПРОСПЕКТ\*

КОММЕНТАРИИ

ФИЛОСОФИЯ  
ПСИХОЛОГИЯ

**И** ИЗДАТЕЛЬСТВО «ПРОСПЕКТ»  
111020 Москва, ул. Боровая, д.7, стр.4  
(495)967-1572 e-mail: [mail.prospekt.org](mailto:mail.prospekt.org)  
•ПРОСПЕКТ\* [www.prospekt.org](http://www.prospekt.org)

f

Учебное издание

Мумладзе Роман Георгиевич  
Гужина Галина Николаевна

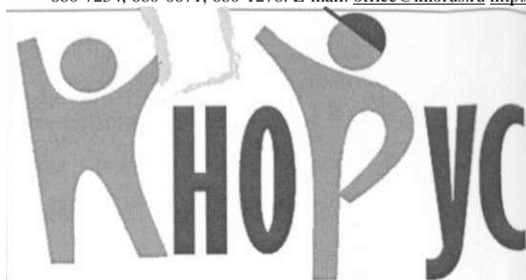
**ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА**

Учебник

Санитарно-эпидемиологическое заключение №  
77.99.60.953.Д.ОП206.11.06 от 28.11.2006 г.

Подписано в печать 15.05.2007. Формат 60х90/16. Печать офсетная.  
Бумага газетная. Усл. печ. л. 20,5. Тираж 2000 экз. Заказ № 312.

ЗАО «КНОРУС». 129110, Москва, ул. Большая Переяславская, 46. Тел.: (495)  
680-7254, 680-0671, 680-1278. E-mail: [office@knorus.ru](mailto:office@knorus.ru) <http://www.book.ru>



Отпечатано в полном соответствии с качеством предоставленных диапозитивов в ОАО  
«Домодедовская типография». 142000, Московская обл., г. Домодедово, Каширское ш., 4/1;

ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ТОРГОВЫЙ  
**ДОН**  
**КНИГИ**  
ПО ВСЕМ ОТРАСЛЯМ  
ЗНАНИЙ

- ЛИДЕР В ИЗДАНИИ И РАСПРОСТРАНЕНИИ ДЕЛОВОЙ И УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ
- АССОРТИМЕНТ - 30000 НАИМЕНОВАНИЙ КНИГ 2000 РОССИЙСКИХ ИЗДАТЕЛЬСТВ
- БОЛЕЕ 1000 НАИМЕНОВАНИЙ СОБСТВЕННЫХ ИЗДАНИЙ
- ГИБКАЯ ЦЕНОВАЯ ПОЛИТИКА
- ДОСТАВКА ВО ВСЕ РЕГИОНЫ РОССИИ И СТРАНЫ СНГ
- ИНФОРМАЦИОННАЯ И ТЕХНИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА ПАРТНЕРОВ

1  
ИНТЕРНЕТ-МАГАЗИН [WWW.BOOK.RU](http://WWW.BOOK.RU)

Адрес: 129110, г. Москва  
ул. Большая Переяславская, д. 46

Тел./факс: (495) 680-7254, 680-9106 680-9213,  
680-1278, 680-0671, 775-8387

E-mail: [office@knorus.ru](mailto:office@knorus.ru)

**Сканиер**