

СКОРАЯ ПОМОЩЬ СТУДЕНТУ

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

КРАТКИЙ КУРС

Экзамен?! - Не вопрос!
Все ответы здесь!

СКОРАЯ ПОМОЩЬ СТУДЕНТУ. КРАТКИЙ КУРС

А.В. Горшков

**Краткий курс
по социологии
труда**

Москва
Окей-книга
2010

УДК 316.3
ББК 60.56я73
Г67

Горшков, Александр Викторович.
Г67 Краткий курс по социологии труда : учеб. пособие / А.В. Горшков. — М. : Издательство «Окей-книга», 2010. — 121 с. — (Скорая помощь студенту. Краткий курс).
ISBN 978-5-9745-0566-9

Настоящее издание представляет собой учебное пособие, подготовленное в соответствии с Государственным образовательным стандартом по дисциплине «Социология труда». Материал изложен кратко, но четко и доступно, что позволит в короткие сроки успешно подготовиться и сдать экзамен или зачет по данному предмету.

Издание предназначено для студентов высших учебных заведений.

УДК 316.3
ББК 60.56я73

Филиал РГА
ИМ. Г.В. ПЛЕХАНОВА
В Г. ТАШКЕНТЕ
ИНФОРМАЦИОННО-
РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР
17458

ISBN 978-5-9745-0566-9

© ООО «ИЛ «Научная книга», 2008
© ООО «Издательство «Окей-книга», 2010

СОДЕРЖАНИЕ

1. Сущность труда. Факторы трудового процесса	5
2. Виды труда. Содержание и характер труда	7
3. Донаучный период развития социологии труда	9
4. Классический период развития социологии труда	12
5. Современный период развития социологии труда	16
6. Общие закономерности развития социологии труда	18
7. Предметная область социологии труда	21
8. Связь социологии труда с другими науками о труде	23
9. основополагающие концепции и функции социологии труда	26
10. Понятие работника как субъекта трудового процесса	29
11. Рынок труда: сущность, структура и виды	32
12. Условия и интенсивность труда	35
13. Спрос и предложение на рынке труда согласно неоклассическому и классическому подходам	37
14. Спрос и предложение на рынке труда согласно кейнсианскому и монетаристскому подходам	40
15. Воспроизводство и структура населения и трудовых ресурсов	42
16. Занятость и безработица	44
17. Показатели занятости населения и безработицы	47
18. Государственная политика в области занятости	50
19. Регулирование рынка труда и служба занятости	52
20. Уровень жизни	56
21. Показатели уровня и качества жизни	59
22. Трудовой потенциал: сущность и структура	61
23. Производительность труда, факторы и резервы ее роста	64
24. Понятие качества трудовой жизни. Формирование отношения к труду	67
25. Человеческий капитал: сущность, классификация и стоимость	70
26. Система управления человеческими ресурсами, ее основные элементы	73
27. Планирование и состав персонала	75

28. Показатели динамики состава и численности персонала	78
29. Знания как новая парадигма управления трудовой организацией	81
30. Обучающаяся и креативная организации как новые типы трудовых организаций в условиях возрастания роли знаний	83
31. Понятие мотивации. Мотивационная модель и теории мотивации	85
32. Формирование новых систем мотивации труда	89
33. Заработная плата: сущность, элементы, функции и модели формирования	92
34. Принципы формирования доходов в рыночной экономике	95
35. Структура дохода сотрудника организации	98
36. Материальные и нематериальные (нефинансовые) формы вознаграждения за труд. Формы и системы заработной платы	101
37. Тарифная и бестарифная системы оплаты труда. Смешанные системы оплаты труда	103
38. Социальная ответственность бизнеса	106
39. Социальная политика организации	108
40. Социальная защита населения	111
41. Система социальных гарантий. Социальная структура трудового коллектива, основные направления ее оптимизации	113
42. Планирование социального развития трудового коллектива	115
43. Трудовой конфликт: сущность, виды и причины	118

1. СУЩНОСТЬ ТРУДА. ФАКТОРЫ ТРУДОВОГО ПРОЦЕССА



Процесс труда включает три составляющих: собственно труд, предметы труда, средства труда.



С социологической и общефилософской точек зрения труд определяется как целесообразная деятельность личности, в процессе выполнения которой человек при помощи специальных приспособлений (орудий труда) изменяет или приспособливает природные ресурсы для удовлетворения своих личных потребностей.

Под *предметами труда* понимают естественные материалы или предметы как результат предшествующего трудового процесса или сырье.

В узком смысле к *средствам труда* относят механические средства (механизмы, машины, агрегаты, инструменты и т.д.) и орудия труда, используемые человеком в трудовой деятельности. Согласно более полному определению под средствами труда понимают все материальные компоненты, которые не входят самостоятельно в трудовой процесс, но необходимы для его осуществления (например, территория, сооружения, транспортные средства, пути сообщения и др.).



Анализ процессов трудовой деятельности заключается в изучении личностных и вещественных факторов, а также их взаимосвязи.

К *личностным факторам* относят следующие понятия:

- ✎ ресурсы труда — территориальную группу людей с необходимым уровнем физического и психологического развития, состоянием здоровья, уровнем образования, имеющимися способностями, навыками и квалификацией для выполнения общественно полезного труда;
- ✎ рабочую силу, кадровый потенциал — совокупность моральных и физических качеств человека, нашедших конкретное применение в производственной деятельности. К составляющим рабочей силы относят такие понятия, как трудоспособность — возраст и состояние здоровья работников, их профессиональную и физическую дееспособность, навыки, знания и умения.

Вещественными факторами трудового процесса являются:

- ✎ производственный потенциал — характеристика производственной и экономической возможности организации по выпуску конкретно заданного объема и вида продукции установленного качества;
- ✎ фонды производства — сооружения, здания, машины, механизмы, агрегаты, оборудование, инструменты, транспортные средства.



В процессе развития человека труд становится более сложным и разносторонним, что приводит к разделению труда. Разделение труда может иметь общественное, техническое и территориальное значение. Между техническим и общественным разделением труда прослеживается взаимосвязь, но они отличаются по характеру и происхождению.

Общественное разделение — разделение и сосуществование различных социальных функций, сфер деятельности, которые выполняются рабочими коллективами родственных профессий или специальностей, с выделением

различных областей (таких как сельское хозяйство, строительство, промышленность, образование, медицина и др.).

Техническое разделение — разделение одного вида трудовой деятельности на несколько составляющих (операций), каждая из которых выполняется разными работниками в пределах одного предприятия (организации).

Территориальное разделение — специализация производственной деятельности в масштабе определенного региона (государства).

2. ВИДЫ ТРУДА. СОДЕРЖАНИЕ И ХАРАКТЕР ТРУДА



Понятие «виды труда» обусловлено разделением труда. *Виды труда* взаимосвязаны с его содержанием и характером. По содержанию труд подразделяется на автоматизированный, механизированный и ручной. По характеру труд подразделяется на простой и сложный и зависит от умственных и физических затрат (простой труд требует значительных физических затрат, сложный труд — умственных).

Исходя из вышесказанного можно сделать вывод о том, что существуют следующие *взаимосвязанные виды труда*:

- ☞ ручной простой (низко- и среднеквалифицированный труд);
- ☞ ручной сложный (средне- и высококвалифицированный труд);
- ☞ механизированный простой (низко- и среднеквалифицированный труд);
- ☞ механизированный сложный (средне- и высококвалифицированный труд);
- ☞ автоматизированный простой (низко- и среднеквалифицированный труд);
- ☞ автоматизированный сложный (средне- и высококвалифицированный труд).

В ходе научно-технического прогресса отмечается тенденция к сокращению простого ручного труда и замене его сложным ручным и сложным автоматизированным трудом.

По другим критериям труд можно разделить на управленческий и исполнительский, умственный и физический, сельскохозяйственный и промышленный, мужской и женский, производительный и непроизводительный.

2

Одной из разновидностей труда является *общественный труд* — деятельность человека, необходимая для удовлетворения социально-экономических потребностей общества. Общественный труд подразделяют на общественно организованный труд (работу, включенную в общественное разделение труда) и труд самообслуживания (подразделяется на индивидуальный гражданский труд и индивидуальную трудовую деятельность). Общественный труд составляет основу общественного производства. Его результатом является совокупный продукт общества. Однако труд всегда может считаться общественным, так как он осуществляется только посредством накопленных в обществе ресурсов.

3

К основным определениям социологии труда относятся понятия содержания и характера труда.

Содержание труда указывает на уровень развития сил производства и способы объединения вещественных и личностных производственных факторов и подразумевает труд как взаимодействие природы и человека. Содержание труда определяет распределение функций на рабочем месте, а также роль и место социальной группы в профессиональном разделении. Существуют технико-организационное (вещественное) и личностное содержание труда.

Вещественное содержание труда целесообразно рассматривать на различных уровнях общественного производства. На уровне рабочего места совокупность опера-

ций выступает как содержание индивидуального труда. На уровне общества она превращается во взаимосвязанную систему отраслей и видов труда, т.е. выступает как содержание общественного труда.

Личностное содержание труда включает целесообразность рабочей деятельности работника, его отношение к труду и мотивационные компоненты. К показателям содержания труда относят монотонность, разнообразие, самостоятельность, нагрузку нервно-эмоционального и физического плана, продолжительность цикла работы и другие факторы.

Характер труда определяет роль и место социальной группы в общественной трудовой системе и отражает уровень развития производственно-экономических отношений, а также способы объединения работников и средств производства. Характер труда определяется главенствующими производственно-экономическими устоями в обществе и соответственно определяет социальное и экономическое положение человека в общественном труде. Показателями характера труда выступают отношение работника к своему труду и производственным средствам, отношение работника к распределению продуктов труда и степени социальных различий, формы собственности и др. Характер труда определяет различия в сферах производственной и непроизводственной деятельности, в менеджменте производства, общественной жизни, культурно-техническом уровне, способах проведения досуга и т.д.

3. ДОНАУЧНЫЙ ПЕРИОД РАЗВИТИЯ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА



Процесс развития общественной жизни и общества в целом берет начало у истоков человеческой цивилизации. В первобытной стадии зарождения челове-

чества личность практически не выделяла себя из рода, но уже начинала оценивать и размышлять.

В дальнейшем представления об обществе углубляются по мере развития самой личности. Человечество приходит к вопросу о важности и первостепенности общества и личности в ее индивидуальном своеобразии восприятия и отражения действительности.

Зарождение примитивных способов ведения трудовой деятельности дает основу для возникновения представления о социальном равенстве или неравенстве, складывающемся в обществе. В данных представлениях доминировала положительная оценка уравнивания членов рода или племени.

По мере дальнейшего развития личности и структуры общества складывается мнение о невозможности социального равенства. Это время можно отнести к началу возникновения первых примитивных идей о труде и его роли в жизни человеческого общества.

К середине I тысячелетия до н.э. мнение о неизбежности в обществе социального неравенства оформилось в концептуальные установки. Новые социально-трудовые правила утвердились в восточных мифологических учениях Конфуция, Будды, Заратустры. В дальнейшем эти учения послужили религиозно-этической опорой и рациональным оправданием для поддержания социальной стабильности в только что вышедшем из первобытнообщинного строя человеческом обществе.

В тот же период в древнегреческом обществе новая социальная мысль стала обозначаться в трудах Аристотеля, Платона, Сократа. Были выявлены два направления ее дальнейшего развития:

☞ приоритет общественного интереса и общего труда, предложенный Платоном в труде «Государство»;

✎ приоритет личности и индивидуальности над обществом, поддерживаемый трудами Эпикура и Аристотеля.



При анализе этапов развития трудовой деятельности на протяжении исторического формирования человека необходимо заметить, что примитивный ручной труд, как правило, был неразрывно связан с принадлежностью его результатов работнику.

Феодальный период общественного развития характеризовался развитием ремесленного труда, труда с применением ручного инструмента, внедрением новых технологий обработки и производства. При этом уровень профессионализма ремесленника имел прямую зависимость от уровня сложности предмета обработки. Для того чтобы стать мастером своего дела, необходимо было овладеть всеми видами выполняемых операций.

Специфика обучения рабочего-ремесленника учитывала особенности его труда и, как правило, полностью исключала теоретические занятия. Обучение приобретало многолетнюю форму практического ученичества.

Необходимость универсальности подготовки специалиста-ремесленника приводила к постепенному получению работником высокой квалификации. Но достигнутый уровень квалификации необходимо рассматривать в сочетании с низкой общей культурой работника и отсутствием у него достаточных теоретических знаний.

Качество выполняемой работы при ремесленном виде производства в первую очередь зависело от самого ремесленника, его таланта и способностей, развитых им долготрудной трудовой практикой. Рабочий-ремесленник становился одновременно и заготовщиком сырья, и обработчиком материалов, и продавцом готовой продукции.

Таким образом, работник эпохи феодального строя выступал своеобразным творцом культуры того времени, однако низкий общий уровень развития человека и общества не давал возможности для быстрого роста и развития производственных отношений.



Зарождение капиталистических отношений связано с применением труда наемных работников. Произошли качественные преобразования в содержании труда. Теперь реализовался основной смысл технического прогресса — передача основных и трудоемких операций от работника механизмам и агрегатам.

Машинное производство находит все большее применение, появляется потребность в обучении работников управлению технически сложными для того периода достижениями науки и техники. От работника все больше требуются начальный уровень профессионального образования и умение овладевать навыками сложного физического труда.

4. КЛАССИЧЕСКИЙ ПЕРИОД РАЗВИТИЯ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА



История возникновения социологии труда неразрывно связана с историей развития человеческого общества и общей социологии. Как самостоятельная отрасль науки социология труда обозначилась на рубеже XIX—XX вв. Научный анализ роли производственного труда и непосредственно человека в производственной деятельности впервые был проведен в трудах А. Смита. Им было сделано достаточно простое утверждение о необходимости способствовать выполнению трудовых обязанностей, не создавая препятствий на пути работника, не мешая ему реализовывать склонность к обмену знаниями и

навыками и уважая его собственный корыстный интерес. Далее основоположником так называемой моральной арифметики *И. Бентамом* был сформулирован основной трудовой принцип для работника — возможность достичь наибольшего удовлетворения в делах и стремление избежать страданий. Эта идея получила развитие в работе «О свободе» и других трудах *Дж. Ст. Милля*. Им был выведен некий «идеальный экономический человек», который должен был служить людям образцом для подражания. Основным смыслом рациональной организации производственных процессов и трудовой деятельности, по Миллю и другим представителям так называемой моральной философии, считался феномен блага.



Вторая половина XIX в. принесла новую теорию социологии труда — *теорию маржинализма*. В соответствии с ней был провозглашен принцип полезности и реализации человеком своего потребительского спроса.

Однако научные мысли о месте и роли личности в становлении производственных процессов так и не вышли за рамки рассмотрения работника на производстве как объекта воздействия. В трудах того времени только появляются догадки об активной роли человека в трудовой деятельности. Реальность была такова, что работнику отводилась только роль беспрекословного исполнителя. В условиях увеличения численности работников промышленных производств требовались иные формы и методы рациональной организации труда, чем те, которые применялись при развитии мануфактурного производства. Поиск таковых на протяжении всего XIX в. шел за счет применения экстенсивных факторов.



При детальном анализе поиска путей увеличения эффективности труда и повышения его производи-

тельности можно выделить *некоторые способы воздействия на человека для дальнейшего увеличения производственной прибыли и улучшения рациональной организации производственных процессов:*

- ✎ увеличение продолжительности рабочего времени за счет сокращения времени отдыха;
- ✎ широкое привлечение к капиталистическому производству женщин и несовершеннолетних;
- ✎ внедрение передовых для того времени производственно-технических новинок;
- ✎ совершенствование методов и приемов тотального контроля труда наемных работников.

Все указанные способы увеличения производительности труда были направлены только на рост прибыли работодателей. Другими словами, меры по рационализации труда в XIX в. не были согласованы с мнением и предпочтением работающего человека, его желанием реализовывать личные цели в процессе трудовой деятельности.



В XVIII и XIX вв. возникло противоречие между способами достижения высокой производительности труда, увеличения эффективности производственных процессов и социальным положением трудящегося населения. Появилась объективная необходимость считаться с желаниями, интересами и потребностями работника. Данная необходимость привела к распространению на рубеже XIX—XX вв. революционной идеи увеличения производительности труда путем использования резервов, скрытых в самом работнике. Стали применяться различные методы мотивации человека и возникновения у него заинтересованности в результатах своего труда.



Революцию во взглядах на предназначение и сущность работника связывают с трудами *Ф. Тейлора*.

В своих работах он с успехом анализировал не только научную мысль, но и практику реального производства.

В работах Тейлора середины 1890-х гг. ставится прямой вопрос работодателям о возможности создания ими таких условий для работников, которые будут мотивировать их на более эффективный, качественный и производительный труд. При этом по возможности предлагается максимально ограничить контроль трудового процесса и вмешательство в него со стороны работодателя. Тейлор, положительно отвечая на указанный выше вопрос, обосновал и продемонстрировал практическую возможность такой организации производства, при которой любой работник без штрафов и принуждения был мотивирован на раскрытие своих потенциальных трудовых возможностей. Это послужило началом новых научных поисков и их практической реализации по использованию потенциальных, побудительных импульсов, заложенных в человеке-работнике.



Большое внимание вопросам социологии труда уделено в работах *М. Вебера*, который, по мнению многих, является одним из основателей данной дисциплины. При изучении общественного разделения труда Вебер предлагал разграничение и выделение трех основных групп трудовых аспектов: экономических, технических и социальных. Не умаляя исторического значения для производства развития технологии, Вебер отводил основную роль способу присвоения, в отличие от Маркса, который считал основным способом производства. По Веберу, там, где речь идет о способах присвоения, говорится и о формах собственности и, как следствие, об экономических отношениях. В целом проблемам исторического генезиса и описания технической и социально-экономической природы коллективной (фабричной) формы труда Вебер посвятил много своих работ.



Принципиально новый подход, заключающийся в поиске резервов повышения производительности труда в самом человеке, был найден лишь на рубеже XIX—XX вв. К тому времени назрел вопрос о необходимости поиска резервов человеческого труда исходя из физиологических возможностей человека как субъекта деятельности производства. Научная социологическая мысль, а также практика производственных отношений позволили сделать вывод, что существует возможность повышения интереса работника к более эффективному труду без применения к нему постоянного контроля, штрафных санкций и других принудительных мер воздействия. Этот принципиально новый революционный взгляд и привел к огромным изменениям в дальнейшем становлении личности.

5. СОВРЕМЕННЫЙ ПЕРИОД РАЗВИТИЯ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА





С XIX в. социология труда так или иначе была включена в социологические науки как за рубежом, так и в России. Изучение вопросов социологии труда было неразрывно связано с процессом становления общей социологии и ее институционализации как науки. В отличие от российской, для зарубежной социологии труда были характерны отсутствие какой-либо единой методологической основы и ориентация на практическую составляющую исследований.

На Западе в 1920—1930-е гг. социология труда была связана с проведением хотторнских экспериментов Э. Мэйо и провозглашенной тогда «доктриной человеческих отношений». В результате проведенной работы последовали выводы о том, что уровень развития производства и рост производительности труда работников напрямую зависят не

только от материальных или вещественных факторов, но в первую очередь — от психологических и человеческих.

В России большую роль в становлении социологии труда в начале XX в. сыграли работы А. Богданова — создателя «всеобщей организационной науки» — тектологии. Идеи социологии труда высказывались также в работах А. Гастева, С. Струмилина, О. Ерманского, П. Керженцева, Н. Витке, Э. Дрездена, В. Бехтерева, В. Добрынина, А. Макаренко.

 В 1930-е гг. на Западе особое внимание уделялось социометрии Д. Морено и так называемой теории групповой динамики К. Левина. В период 1930—1950-х гг. в СССР социологические вопросы изучались только в рамках политической экономии и экономики и организации труда. С начала 1950-х гг. наблюдается значительный рост интереса к социологии труда как отдельной науке. Особое внимание уделяется вопросам управления индустрией. Д. Макгрегором были разработаны идеи, описанные еще Ф. Тейлором, они получили название «теория управления через участие». В этот же период в СССР активно изучаются проблемы отношения работников к труду, причины текучести персонала, проблемы социалистического соревнования и социальные аспекты разделения трудовых функций.

 В СССР в 1960-е гг. были опубликованы социологические работы В. Подмаркова, Ю. Давыдова, Г. Глезермана. По итогам исследования проблем социологии труда в тот период появились на свет фундаментальные коллективные работы «Рабочий класс и технический прогресс» (1965), «Человек и его работа» (1967), «Социальные проблемы труда и производства. Советско-польское сравнительное исследование» (1969). В 1970-е гг. издаются труды Г. Бадеевой, И. Чангли, Н. Алексеева, В. Сулова, посвященные изучению вопросов социологии труда. За рубежом в этот же период активно распространяется теория обога-

шения труда в зависимости от внешних и внутренних трудовых факторов, разработанная Ф. Херцбергером.



В 1970—1980-х гг. в СССР исследования аспектов социологии труда носят все более фундаментальный характер. В первую очередь изучаются вопросы стратегической разработки пятилетних планов социального развития не только отдельных предприятий, но и целых отраслей экономики и регионов. В 1980-х гг. в ряде городов Советского Союза, таких как Москва, Ленинград, Пермь, Новгород, а также в Украине, Белоруссии и Прибалтике складываются научные коллективы, занимающиеся непосредственно проблемами социологии труда. Также наблюдается расширение процесса сотрудничества социологов социалистических стран в области изучения социологии труда на паритетной основе. Период 1980—1990-х гг. характеризуется проведением исследований, связанных с повышением качества трудовой жизни.



В начале XXI в. проблемы социологии труда изучаются в первую очередь с точки зрения различных преобразований в российском государстве, таких как изменение политического, экономического и социального строя, повсеместный переход от плановых к рыночным методам ведения хозяйства, развитие частного малого и среднего бизнеса, появление проблем занятости, труда и безработицы, использование иностранной рабочей силы.

6. ОБЩИЕ ЗАКОНОМЕРНОСТИ РАЗВИТИЯ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА



Особенность закономерностей, изучаемых социологией труда, заключается в том, что данные закономерности должны отражать трудовую деятельность

группы людей и отдельных индивидов и проявляться во взаимодействии общества, отдельных социальных групп и личностей. Закономерности развития социологии труда как науки неразрывно связаны с закономерностями развития человечества в целом. Развитие человека, как правило, является следствием, вытекающим из социального и экономического положения людей. Существует постоянная связь между указанными выше явлениями, а также между обществом и государством. Развитие человека в труде обусловлено степенью общественно-политического развития общества. Все идеи людей взаимосвязаны с тем положением, которое человек занимает в данном обществе.



Труд всегда существовал как источник получения определенных материальных благ и удовлетворения потребностей человека. В начале формирования человечества труд выступал как необходимость поддержания жизни посредством добывания для себя пищи и строительства крова, т.е. служил необходимым инструментом для удовлетворения индивидуальных физиологических потребностей. В дальнейшем, под воздействием общества труд переходит в категорию общественно значимых процессов. С ростом индустриализации общества закономерным является процесс перехода от ручного труда к механизированному, а впоследствии и к автоматизированному. Успешное сочетание научной мысли и производственной практики приводит к возможности применения социальных производственных резервов, таких как рациональная организация труда и технологического оборудования, стандартизация инструментов. Развитие научной мысли в обществе дает толчок к возникновению и формированию вначале общей социологии, а увеличение значения труда в росте капитала формирует и социологию труда как отдельно взятую науку. Новый виток роста общественного сознания к концу XIX в.

послужил началом поиска современных научных взглядов на использование мотивационных принципов во взаимоотношениях работника и работодателя. При этом социологией труда большее внимание стало уделяться изучению поведения человека в процессе выполнения им трудовых функций (что было присуще любой другой социологической науке, проводившей в тот период изучение сознания общества и общественной мысли), а также поведения людей в обществе.



Новые революционные взгляды в обществе, характерные для начала XX в., не могли не отразиться закономерным образом на научных социологических взглядах того времени. Стали осуществляться поиски резервов труда человека в его физиологических возможностях без применения к работнику принудительно-караательных мер воздействия. Такие новые подходы как к личностно-трудовым, так и к общественно-политическим взглядам привели к радикальным изменениям соответственно и на производстве, и в обществе, что также является закономерным.



Можно сделать вывод о том, что социология труда сформировалась из множества различных теорий, идей и учений о труде, которые в разное время выдвигались великими мыслителями. Необходимость появления социологии труда обусловлена необходимостью формирования научно обоснованного ответа на объективные потребности человека. Социология труда — наука, постояннодвигающаяся вперед вместе с процессами, происходящими в обществе. При каждом новом витке социально-экономических и трудовых преобразований она подпитывается современными социальными фактами, проводит их научный анализ, дает им оценку и возможность представить дальнейшую перспективу развития трудовых отношений людей.

7. ПРЕДМЕТНАЯ ОБЛАСТЬ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА



Сущность предмета социологии труда раскрывается путем познания закономерностей социального развития, которые отражают наиболее важные и устойчивые связи различных трудовых явлений и процессов. К ним относят законы кооперации, распределения, разделения труда, определения человеческих потребностей; закономерности изменения мотивации трудового поведения работников под воздействием преобразований образа жизни и трудовых ситуаций; изменения содержательной части труда под воздействием результатов научно-технического прогресса и изменения трудового поведения, связанного с воздействием внешних нетрудовых факторов.



Основной предметной областью социологии труда являются:

- ☛ рабочая сила (человеческий фактор), к которой относят ее профессиональную и возрастную структуру; возможность свободного трудоустройства, т.е. осуществления конституционного права человека на труд; систему профессиональной подготовки персонала, т.е. получения теоретических знаний и практических навыков необходимого уровня квалификации для выполнения отдельных производственных заданий в процессе труда с учетом требований промышленно-экономического роста;
- ☛ трудовые отношения, которые складываются с момента включения человека в процесс труда и подлежат регулированию юридическими нормами с целью защиты прав работников. Нормы права, регулирующие трудовые отношения работников и работодателей, являются важным фактором, который определяет положение работника в трудовой сфере и одновременно выполняет важные социально-экономические функции в масштабе государства;

- ✚ культура труда и производства, под которой следует понимать ряд мер, направленных на создание такой рабочей среды, которая бы соответствовала натуре человека и развивала бы у участников процесса труда чувство эстетического восприятия как по отношению к среде труда и производства, так и по отношению к выпускаемой работником продукции;
- ✚ способы использования рабочего времени. Для общества и человека большое значение имеют процесс организации рабочего времени в течение всей рабочей смены и отношение работников к рациональному использованию рабочего времени;
- ✚ способы использования свободного времени, имеющие большое значение, поскольку от формы использования времени вне работы будет зависеть и то, как работник будет использовать свое рабочее время. При изучении социологии труда особое внимание уделяется изучению свободного времени работника, которое представляет собой вид свободного существования, выбранного человеком в качестве лучшего способа самореализации;
- ✚ нормы социально-трудовых отношений, нормы трудовой морали и уровень степени ответственности субъектов трудового коллектива. Понятие трудовой морали заключается в наборе норм поведения работника в процессе выполнения им трудовых функций, которые основаны на процессах понимания роли и значения труда в каждом обществе;
- ✚ причины возникновения конфликтных ситуаций при формальной и неформальной организации рабочих групп, формы их проявления, а также возможные способы решения конфликтов.

Из вышесказанного можно сделать вывод о том, что социология труда служит своеобразной теоретической основой для практики трудовых решений на макро- и микроуровнях.



В процессе изучения предметной области *социология труда призвана решать следующие задачи:*

- ✍ мониторинг и оптимизация социальной структуры трудового коллектива и общества в целом;
- ✍ изучение рынка труда с точки зрения регулятора рациональной и оптимальной мобильности ресурсов труда;
- ✍ выявление путей рациональной и эффективной трудовой реализации личностного потенциала;
- ✍ оптимизация сочетаний материальных и моральных стимулов и модернизация отношения к труду в рыночных условиях ведения хозяйства;
- ✍ улучшение контроля и ликвидация отклонений от моральных принципов, принципов культуры труда и производства;
- ✍ анализ причин возникновения трудовых конфликтов в коллективах и выработка комплекса мероприятий, направленных на их предупреждение и разрешение;
- ✍ разработка и внедрение системы защитных социальных гарантий для работников.

Задачи социологии труда заключаются в выработке системы мер и методов применения социальных факторов для решения основных экономических и социальных проблем человека и общества, в том числе в создании форм социальных гарантий работников, мер социальной защищенности личности..

8. СВЯЗЬ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА С ДРУГИМИ НАУКАМИ О ТРУДЕ



Социология труда изучает человека и различные социальные группы, находящиеся в процессе трудовой деятельности, анализирует их социальные и про-


фессиональные положения, формы ведения ими трудовой деятельности. Уже из названия науки видно, что она прежде всего ориентируется на исследование трудовых процессов человека. Понятие труда рассматривают многие науки, в том числе науки гуманитарного (психология, экономика, физиология, философия, право) и технического профиля (эргономика, эргология, научная организация, праксиология).


Социологией труда вносится важный вклад в процесс изучения общего для всех перечисленных наук объекта, каковым и является труд. Специфика подхода к социологическому изучению труда заключается в анализе комплекса мероприятий, посредством которых исследуются взаимная обусловленность и связи экономических, психофизиологических, правовых и организационных процессов, протекающих в сфере труда, а также выявляется влияние этих процессов на трудовое поведение человека.




Социология труда связана прежде всего с *экономикой труда*, которая изучает механизмы взаимодействия в сфере труда экономических законов, способы их проявления в организации труда. Для экономики труд представляет интерес с точки зрения процесса создания цены продукта. Также для экономики важно учесть трудовые затраты на различных стадиях выпуска готовой продукции или оказания услуг. А для социологии труда в первую очередь интересны трудовые отношения работников, участвующих в производстве готового продукта. При анализе трудовой деятельности как социологией, так и экономикой труда используется и общий для этих наук, и индивидуальный для каждой науки аппарат категорий. Общими для экономики и социологии труда являются категории разделения и оптимизации труда, квалификационный уровень работников, стимулирование трудовой деятельности человека, вопросы занятости и миграции населения и т.д. Такие категории и понятия, как тарификация рабочих и работ, тарифные системы и коэффициенты, фонды заработной

платы работников, нормы образования фонда материального стимулирования, нормы времени на выработку и обслуживание, используются только при экономическом подходе в изучении труда.

 Социология труда тесно связана с *научной организацией*, которая определяет критерии разделения труда. Мероприятия в сфере научной организации труда с целью совершенствования организации рабочих мест и участков производства в организациях и в отраслях экономики будут неполными, если не учитывать возможные социальные последствия организационных преобразований, их воздействие на условия труда и его содержательность. Основной социологический показатель — удовлетворенность работой — применяется в качестве оценки эффективности внедрения научной организации труда. Задачей аттестации и рационализации рабочих мест должна быть ориентация на повышение удовлетворенности человека своим трудом и его результатами.

 Социология труда также взаимодействует с *физиологией труда*, которая исследует закономерности развития и функционального состояния организма работника. Вместе обе науки вырабатывают пути преодоления негативных последствий при монотонности труда. Специалисты в области социологии труда на практике применяют рекомендации физиологов в вопросах формирования у человека динамического стереотипа; знаний, умений и навыков в труде; выработки необходимых профессиональных качеств, высокой степени работоспособности; уменьшения утомления организма.

 Схожими как для социологии труда, так и для *психологии*, изучающей психологические особенности личности, являются задачи формирования у работников трудовых установок и мотиваций для трудового поведения, готовности к высокопроизводительной и каче-

ственной работе. В основе решения таких проблем лежат профессиональный отбор и ориентация, воспитание важных профессиональных качеств человека.



Существует связь социологии труда и *статистики труда*, которая устанавливает количественные особенности воспроизводства трудовых ресурсов и реализуется при анализе первичных социологических сведений. Статистические методики изучения полученной информации, такие как группировки, расчет средних значений, расчеты индексов, определение модальных величин, корреляционный анализ, построение рядов распределения, являются важным инструментарием количественного анализа трудовых характеристик, а также определения закономерностей и взаимосвязи между изучаемыми социальными явлениями и процессами в труде.



Прослеживается связь социологии труда с *юридическими науками*, в частности с трудовым правом, определяющим законодательную базу трудовых отношений. В трудовом праве реализуется социальный контроль. Методы воздействия (поощрение и наказание), административный контроль основываются на нормах права, официально закрепленных в нормативных документах, регламентирующих основные принципы трудовых отношений.



Связь социологии труда и *нормирования труда* проявляется в необходимости обоснования норм выработки и времени и нормативов затрат труда по видам работ.

9. ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ КОНЦЕПЦИИ И ФУНКЦИИ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА



Под *основополагающими концепциями социологии труда* понимают совокупность различных учений по следующим направлениям:

- ☛ методологические и общетеоретические основы социологии труда и методика проведения на производстве конкретных социологических исследований;
- ☛ анализ методологических основ и исследований зарубежной социологии труда;
- ☛ социальные и психологические аспекты развития личности, в том числе личности как руководителя коллектива работников;
- ☛ трудовой коллектив как единица общества, вопросы его дальнейшего социального развития и проведения в нем социологических исследований;
- ☛ стиль отношения менеджера к коллективу работников и отдельной личности;
- ☛ вопросы управления социальными производственными процессами и дисциплиной труда в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности.

Для отечественной социологии труда характерны две концепции, объясняющие отношение к труду:

- 1) зависимость от заработной платы;
- 2) зависимость от содержания трудовой деятельности.




К таким функциям социологии труда в развитии и становлении общества относятся:


- ☛ **информационная**, суть которой заключается в обеспечении структур управления обществом полными и достоверными социологическими материалами, показывающими объективную картину сложившейся социальной ситуации в трудовом коллективе, организации, отрасли, производственной сфере и обществе в целом;
- ☛ **познавательная**, связанная с изучением и расширением закономерностей в области социально-трудовых отношений, необходимым теоретическим


обоснованием процессов практического менеджмента. Непосредственно на уровне отдельного предприятия делается вывод о выявлении форм социальных резервов для конкретного трудового коллектива, его потенциальных трудовых возможностях, не использованных в полной мере;

- ✎ *описательная*, связанная с публикацией материала о результатах проводимых социологических исследований в отчетах, монографиях, статьях и других работах. Цель — создание целостности описания социально-трудовых отношений в коллективах, различных общественных группах;
- ✎ *образовательная*, реализуемая посредством расширения общественно-научных знаний в указанной области, методологических и теоретических основ, учений, представлений о механизмах социальных процессов в области труда среди работников разного уровня образования, квалификации и статуса;
- ✎ *прогностическая*, определяемая как возможность слежения при помощи конкретных социологических исследований за различными тенденциями в изменении совокупности социальных показателей, которые в свою очередь характеризуют уровень отклонения социальных и трудовых отношений от общепринятого состояния, а также своевременного предвидения и предотвращения появления и развития негативных процессов в социальной жизни работников;
- ✎ *превращающая*, заключающаяся в разработке на основании полученных данных диагностики состояния трудовых и социальных отношений, наиболее эффективных специальных социальных технологий, а также в разработке на основе данных технологий сбалансированных систем социального менеджмента коллективами работников для гармоничного развития совокупности социальных резервов.

10. ПОНЯТИЕ РАБОТНИКА КАК СУБЪЕКТА ТРУДОВОГО ПРОЦЕССА

 Как известно, сам человек (работник) — основополагающий элемент любого трудового производственного процесса. Без непосредственного участия личности и ее творческой составляющей рассматриваемые в отдельности различные производственные операции невозможны. Поэтому всегда необходимо говорить о человеческом факторе как об основной составляющей развития трудовых отношений, которая объединяет понятие личности и производства в единое целое.

 Любой человек — не просто участник трудового процесса или отдельно взятый элемент жизни производства — он прежде всего *связующий фактор, объединяющий все остальные условия развития производства*. При отсутствии побуждающей к действию человеческой силы невозможно ждать каких-либо усовершенствований в технике или технологии. Другими словами, все на производстве зависит и исходит от личности, от трудового коллектива. Несмотря на совершенствование орудий труда и постоянную модернизацию оборудования, без работника оно не сможет функционировать должным образом и не решит основной задачи, поставленной перед производством.

 Когда мы говорим о человеческом факторе на производстве, *работники должны рассматриваться не с точки зрения потребителя различных благ, гарантированно получаемых им, а в первую очередь как создатели*. Практически каждый участник трудового процесса стремится усовершенствовать, т.е. улучшить свою деятельность. Многие сотрудники обладают стремлением к поиску производственных резервов, большим желанием


преобразовать свой труд в более целеустремленный и осмысленный.


По результатам практических исследований ряда предприятий даже во время ухудшения экономического положения, безработицы и неполной занятости, других вынужденных производственных перерывов многие трудовые коллективы сохранили рациональный и добросовестный подход к своим трудовым обязанностям, выполнению сменно-суточных заданий, постоянно стремились к дальнейшему улучшению трудовой деятельности. От выполнения работником своих трудовых функций в конечном счете зависит и рост как эффективности производства, так и производительности труда, а также все остальные улучшения, происходящие в процессе выполнения им трудовой деятельности. Важнейшим показателем рационального использования скрытых возможностей людей можно считать рост производительности труда в течение XX в. более чем в 100 раз.



Человеческий фактор также очень наглядно проявляется в ситуациях *взаимосвязи целей и интересов работников и производства*. Сотрудник организации при выполнении любых трудовых мероприятий принимает непосредственное участие в процессе труда, представляет всю потребность для производства, а также степень сочетаемости с его собственными интересами. Если взаимосвязь не устанавливается, то возникают различные социальные издержки организации труда и производства: неудовлетворенность собственным трудом и, как следствие этого, текучесть кадров, конфликты и непонимания в трудовых коллективах, а также другие факторы, отягощающие и усложняющие производственный процесс, а следовательно, снижающие эффективность производства и производительность труда. Нельзя рассматривать чело-

веческий фактор отдельно, без изучения связанных с ним производственных факторов. Когда человеческий фактор рассматривается с общесоциологической точки зрения, его выделяют исключительно для специального анализа.

 **Недопустимо полностью отделять человеческий фактор от различных социальных, физиологических, психологических и экономических контекстов.** При социологическом подходе к процессу труда необходимо учитывать и социальные параметры, принимая их в качестве самостоятельных, так как они в конечном итоге оказывают влияние на результаты трудовой деятельности. Социальные трудовые резервы по итоговым результатам могут быть наиболее эффективными по сравнению с какими-либо остальными производственными факторами.

 Из всего сказанного можно сделать вывод о том, что такая наука, как социология труда, изучает способности и возможности людей в труде, различные варианты реализации работника, способы согласования интересов производства, общества и человека. Другими словами, работник, по определению социологии труда, не только реализует производственные потребности, но и самостоятельно выражает требования к производству, используя при этом общественные и личностные мотивы и интересы. Применительно к настоящему времени социологи все чаще начали рассматривать в качестве определения предмета социологии труда факторы экономического сознания и культуры поведения работников как субъектов производства. Подобные выводы были оформлены в работах различных иностранных исследователей, определяющих социологию труда отдельной наукой, исследующей общественное значение работника на производстве, а также его общественные обязанности, связанные с выполнением им своих трудовых функций.

11. РЫНОК ТРУДА: СУЩНОСТЬ, СТРУКТУРА И ВИДЫ

! Рынок труда — это динамическая система, включающая комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства и механизм его самореализации, механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы).



Главными составными частями рынка труда являются совокупное предложение, охватывающее всю наемную рабочую силу из числа экономически активного населения, и совокупный спрос как общую потребность экономики в наемной рабочей силе.

В зависимости от целей анализа структура рынка труда может определяться разными признаками.

Исходя из *критерия минимума числа компонентов* можно выделить следующие.

1. Субъекты рынка труда, к которым относятся наемные работники, работодатели, государство.

Наемные работники — это граждане, включающиеся в процесс общественного производства на основе продажи своей рабочей силы, найма к собственнику средств производства или организатору производства (менеджеру).

Работодатель — это индивидуум, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий на работу одного и более человек.

Государство как субъект рыночных отношений представлено федеральными, региональными органами власти, отраслевыми органами управления. Оно выполняет следующие функции:

- социально-экономические, связанные с обеспечением полной занятости путем стимулирования создания рабочих мест во всех отраслях экономики;

- законодательные, связанные с разработкой основных юридических норм и правил;
- регулирования рынка труда косвенными методами;
- защиты прав всех субъектов рынка труда;
- ролевые (функции работодателя на государственных и муниципальных предприятиях).

2. Экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами (законодательные акты, нормы, правила, регулирующие взаимоотношения между субъектами рынка).

3. Рыночный механизм (спрос, предложение рабочей силы, цена рабочей силы, конкуренция).

4. Безработица и социальные выплаты, связанные с ней.

5. Рыночная инфраструктура, представляющая собой совокупность институтов содействия занятости, профориентации, профподготовки и переподготовки кадров: сеть центров занятости (бирж труда) и т.д.

В совокупности компоненты рынка труда обеспечивают сбалансированность спроса и предложения рабочей силы, реализацию права людей на труд и свободный выбор деятельности, на определенную социальную защиту.



По уровням и субъектам управления совокупный рынок труда можно сегментировать следующим образом:

- общенациональный;
- региональный (в разрезе административно-территориальных образований);
- локальный (в разрезе предприятий и организаций).

В зависимости от преобладающего вида мобильности — межфирменного (территориального) или внутрифирменного — различают *два вида общенационального рынка труда:*

- ориентированный на территориальное перемещение рабочей силы (между предприятиями или фир-

мами), где фирмы комплектуются персоналом со стороны, выбирая уже подготовленных работников нужной профессии и квалификации. Основная форма подготовки персонала — ученичество;

☛ ориентированный на внутрифирменное движение работников. Подготовка кадров проходит внутри фирмы в соответствии со структурой рабочих мест и стратегией развития предприятия.

Текущий рынок труда представляет собой многосекторную структуру, образованную двумя взаимосвязанными частями: открытым и скрытым рынками труда, каждый из которых в свою очередь делится на официальную (зарегистрированную) и неофициальную части.



Общенациональный и региональные рынки труда можно сегментировать по отраслевому (по видам деятельности) и профессионально-квалификационному признакам.

Отраслевой разрез рынка труда представляет собой совокупную общественную потребность в рабочей силе отраслей народного хозяйства, обеспеченную реальными рабочими местами.

Профессионально-квалификационная структура совокупного рынка труда может рассматриваться, с одной стороны, как потребность производства в работниках определенного уровня образования и профессиональной подготовки, а с другой — как потребность экономически активного населения в рабочих местах, соответствующих уровню его подготовки.

Работодатель представляет на рынке труда сторону, формирующую спрос на рабочую силу, наемные рабочие и безработные — сторону, формирующую предложение рабочей силы, элементы инфраструктуры способствуют взаимодействию этих субъектов рынка.

12. УСЛОВИЯ И ИНТЕНСИВНОСТЬ ТРУДА

! **Условия труда** — это совокупность предметов и орудий труда, состояние организации труда и окружающей производственной среды, которые оказывают определенное влияние на работника.



Условия труда подразделяются:

- ☞** на экстремальные (могут вызвать крупные аварии и катастрофы, профессиональные заболевания тяжелой формы, серьезные травмы и смерть работника);
- ☞** относительно нормальные (данные условия труда не вызывают опасности для жизни и здоровья человека, но приводят к снижению работоспособности);
- ☞** благоприятные (не только не воздействуют на организм работника отрицательным образом, но, напротив, служат защитой здоровью и восстанавливают работоспособность человека).

Также выделяют следующие условия труда:

- ☞** санитарно-гигиенические, составляющие внешнюю среду рабочей зоны, — освещенность, микроклимат, уровень вибрации, шума, ультразвуковые волны, состояние воздушной среды, различные виды излучений, наличие контактов с маслами, водой, токсическими веществами, а также профессиональная и общая заболеваемость;
- ☞** социально-психологические — социальные характеристики и психологический климат в трудовом коллективе;
- ☞** психофизиологические — умственная и физическая нагрузка, монотонность в работе, нервно-психическое напряжение;
- ☞** эстетические — конструкторские и художественные качественные показатели рабочего места, примене-

ние музыкально-функциональных средств, архитектурные данные интерьера.



На условия труда оказывают влияние три основные группы факторов:

1) *техничко-организационные*, к которым относят технологические процессы, средства труда, его предметы, продукты, организацию труда и управления. Эти факторы непосредственно обуславливаются уровнем производительных сил, а опосредованно — уровнем производственных отношений;

2) *социально-экономические*, к которым относят экономические, нормативно-правовые, общественно-политические, социально-психологические факторы. Социально-экономические факторы непосредственно определяются уровнем производственных отношений, опосредованно — уровнем производительных сил;

3) *естественно-природные*. К ним относят биологические, географические и геологические факторы. Эти факторы объясняются особенностями среды обитания, в которой трудится человек. Специфика воздействий естественно-природных факторов заключается в их непосредственном влиянии на формирование условий труда и создании определенной среды, в которой будут действовать факторы из первых двух групп.

К основным юридическим документам, определяющим и регламентирующим трудовые условия, относят государственные отраслевые стандарты (ГОСТы), строительные нормы и правила (СНиПы), требования по охране труда и технике безопасности, санитарные нормы проектирования предприятий.



Интенсивность труда — это определенное количество труда, необходимое для продуктивного производства в установленную единицу рабочего времени.



Показатель интенсивности труда относят к важнейшим компонентам определения тяжести трудового процесса. Существует несколько факторов, оказывающих влияние на интенсивность труда:

- ✎ темп выполнения труда (количество движений, выполняемых для осуществления одной трудовой операции или в единицу времени);
- ✎ степень занятости человека во время рабочего дня (смены);
- ✎ количество обслуживаемого оборудования (рабочих мест) и величина предметов труда;
- ✎ усилия, которые необходимы для выполнения человеком своих трудовых функций, зависящие от массы перемещаемых объектов и особенностей обслуживаемого оборудования;
- ✎ размеры партий заготовок;
- ✎ санитарно-гигиенические условия труда;
- ✎ специализация на рабочем месте и формы производственных взаимоотношений в трудовом коллективе.

13. СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА СОГЛАСНО НЕОКЛАССИЧЕСКОМУ И КЛАССИЧЕСКОМУ ПОДХОДАМ



В основе неоклассического подхода к анализу функционирования рынка труда лежат постулаты классической политэкономии. Ее придерживались в основном неоклассики (П. Самуэльсон, М. Фелдстайн, Р. Холл), а в 1980-х гг. ее поддерживали также сторонники концепции экономики предложения (Д. Гилдер, А. Лаффер и др.). Приверженцы этой концепции полагают, что рынок труда, как и все прочие рынки, действует на основе ценового равновесия, т.е. основным рыночным регулятором служит цена — в данном случае рабочей силы (заработная плата).

Именно с помощью заработной платы, по их мнению, регулируется спрос и предложение рабочей силы, поддерживается их равновесие. Инвестиции в образование и квалификацию (в человеческий капитал) — это аналоги инвестиций в машины и оборудование, которые осуществляются до тех пор, пока не понижается норма прибыли на эти вложения. Из неоклассической концепции следует, что цена рабочей силы гибко реагирует на потребности рынка, увеличиваясь или уменьшаясь в зависимости от спроса и предложения, а безработица невозможна, если на рынке труда существует равновесие (рис. 1).

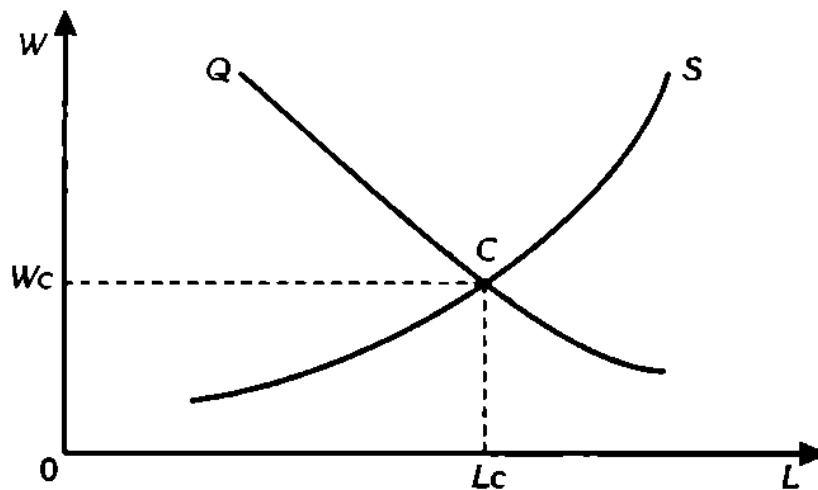


Рис. 1. Взаимосвязь спроса и предложения на рынке труда согласно неоклассическому подходу:

W — заработная плата; L — количество рабочей силы; W_c — равновесная заработная плата; L_c — численность нанимаемых работников; S — кривая предложения; Q — кривая спроса

Равновесная ставка заработной платы и равновесный уровень занятости данного вида труда определяются на пересечении кривых предложения и спроса на труд (в точке C).



Экономисты-неоклассики обосновали вывод о том, что полная занятость является нормой для капитализ-

ма. Они объясняют это тем, что в соответствии с классической теорией совокупное предложение в экономике определяет уровень реального объема производства при полной занятости, а совокупный спрос — уровень цен. Кроме того, согласно неоклассическим представлениям в рыночной экономике существует эластичность соотношения цен и заработной платы. Даже если и произойдет временное сокращение общих расходов, то оно будет компенсировано снижением цен и заработной платы и в результате реальный объем производства, занятость и реальный доход не снизятся (рис. 2).

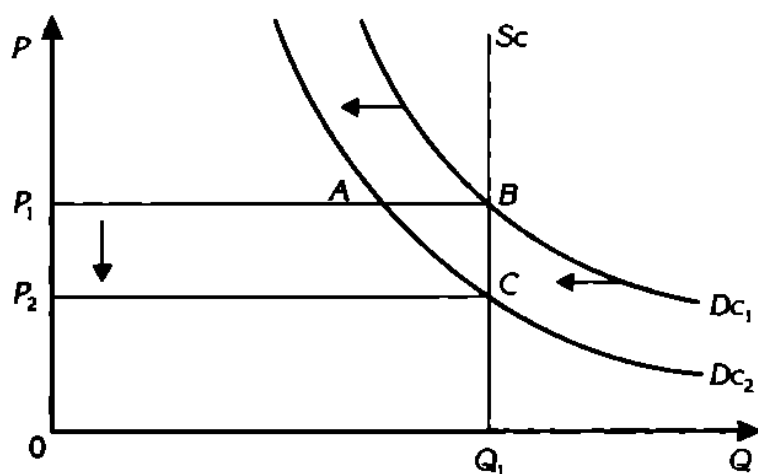


Рис. 2. Спрос и предложение в классической теории занятости: Sc — совокупное предложение; DC_1 , DC_2 — совокупный спрос; P — цена; Q — реальный объем производства

Согласно классической теории совокупный спрос обычно стабилен, но если бы упал, как показано на рис. 2, с DC_1 до DC_2 , то цена быстро бы снизилась с P_1 до P_2 . В результате временное превышение предложения AB устраняется и восстанавливается полная занятость в точке C .



Поскольку всерьез говорить об изменении заработной платы в точном соответствии с колебаниями спроса и предложения, а тем более об отсутствии

безработицы не приходится, сторонники неоклассического подхода ссылаются на некие несовершенства рынка, которые и приводят к несоответствию их теории и жизни. К ним относят влияние профсоюзов, установление государством минимальных ставок заработной платы, отсутствие информации и т.п.

14. СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА СОГЛАСНО КЕЙНСИАНСКОМУ И МОНЕТАРИСТСКОМУ ПОДХОДАМ



Кейнсианцы в отличие от неоклассиков рассматривают рынок труда как явление постоянного и фундаментального неравновесия. Именно *Дж. Кейнс* является родоначальником современной теории занятости. Главный вывод этой теории состоит в том, что при капитализме не существует механизма, гарантирующего полную занятость. Причины безработицы кроются в значительной мере в отсутствии полной синхронности в принятии основных экономических решений, в частности решений о сбережениях и инвестициях. Кроме того, кейнсианцы ставят под сомнение положение об эластичности цен заработной платы. При этом и цены на продукцию, и заработная плата устойчивы к понижению вследствие наличия целого ряда факторов, например влияния профсоюзов, монополий, законодательства о минимальной заработной плате (рис. 3).

Вследствие неэластичности цен и заработной платы в направлении понижения кривая совокупного предложения имеет горизонтальное расположение (Sc_2). Поэтому снижение объема производства не окажет влияния на цену. При достижении уровня полной занятости (уровня потенциального производства) — точка C — кривая совокупного предложения занимает вертикальное положение (Sc_1).

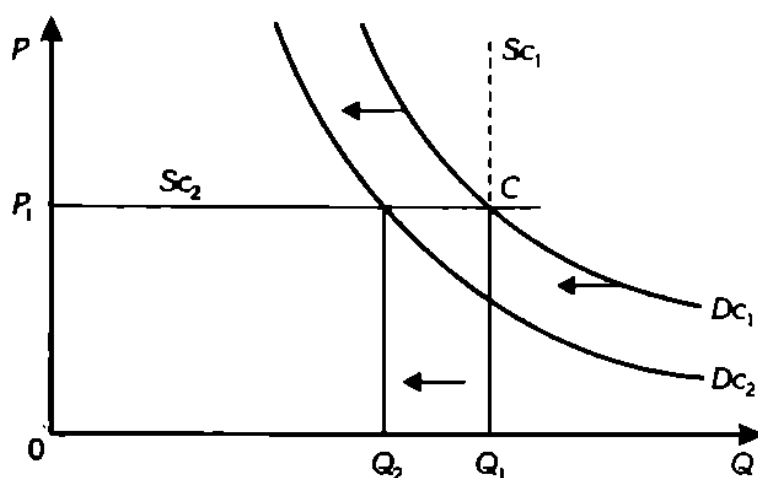


Рис. 3. Спрос и предложение в кейнсианской теории занятости: Sc_1 , Sc_2 — совокупное предложение; Dc_1 , Dc_2 — совокупный спрос; P — цена; Q — реальный объем производства

Поскольку цена (зарплатная плата) согласно данной концепции не является регулятором рынка, он (регулятор) должен быть привнесен извне. Его роль отводится государству, которое, уменьшая или увеличивая совокупный спрос, может ликвидировать данное неравновесие. Так, снижая налоги, государство стимулирует рост спроса и потребления. Это в свою очередь приводит к росту производства и занятости. Таким образом, спрос на рабочую силу по этой модели регулируется не колебаниями рыночных цен на труд, а совокупным спросом, иначе — объемом производства.



Как и сторонники кейнсианского подхода, представители школы монетаристов (прежде всего М. Фридмен) исходят из жесткой структуры цен на рабочую силу и, более того, из предпосылки их одностороннего, повышательного движения.

По мнению представителей данной школы, для рынка труда негативными факторами, усиливающими рыночное неравновесие, являются установление государством мини-

мального уровня заработной платы, сильные позиции профсоюзов, отсутствие всей необходимой информации о наличии вакансий и резервной рабочей силы.

Для уравнивания рынка монетаристы предлагают использовать инструменты денежно-кредитной политики. Речь, в частности, идет о необходимости использовать такие рычаги, как учетная ставка центрального банка, размеры обязательных резервов коммерческих банков на счетах центрального банка, что позволит, в частности, стимулировать инвестиционную и деловую активность и таким образом увеличить занятость в стране. По мнению монетаристов, денежная политика в конечном счете должна быть направлена на достижение естественного уровня безработицы, отражающего структурные диспропорции на рынке труда и не связанного с циклической конъюнктурой в экономике.

15. ВОСПРОИЗВОДСТВО И СТРУКТУРА НАСЕЛЕНИЯ И ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

! **Население** — совокупность проживающих на определенной территории людей.

1 Население постоянно воспроизводится и находится в процессе самостоятельного развития, что является основным источником трудовых ресурсов. Сам процесс воспроизводства связан с естественными процессами движения людских ресурсов.

Существуют *три типа движения*:

1) *естественное* — результат смертности и рождаемости людей. В случае преобладания рождаемости получается естественный прирост населения, а в случае смертности — естественная убыль;

2) *миграционное* — результат прибытия и выбытия людей. Это движение обусловлено разными политическими,

экономическими и другими причинами и, как правило, носит характер переездов в районы с целью трудоустройства;

3) *социальное* — результат изменения социальных структур, таких как национальная, профессиональная, образовательная.



Выделяют три режима воспроизводства:

1) *расширенный* — это преобладание числа родившихся над числом умерших. Чтобы обеспечить данный режим, на каждые 100 семей должно быть не менее 260 детей;

2) *суженный* (или режим депопуляции) — это сокращение населения из-за преобладания числа умерших над числом родившихся;

3) *простой* — это отсутствие прироста населения. Число родившихся равно числу умерших.



Структура населения и трудовых ресурсов строится на основе распределения людей по определенным признакам:

- по возрасту;
- полу;
- профессии (специальности);
- образованию;
- месту проживания;
- принадлежности к политическим партиям и религиозным убеждениям и др.



Структуру трудовых ресурсов характеризуют следующие показатели динамики (движения).

1. Абсолютный прирост трудовых ресурсов (T_a), определяемый по формуле

$$T_a = R_n - R_n,$$

где R_n и R_n — число трудовых ресурсов на начало и конец периода соответственно.

2. Темп роста — отношение абсолютного числа трудовых ресурсов на конец определенного периода к абсолютному числу на начало этого же периода.

3. Темп прироста ($T_{\text{пр}}$), рассчитываемый по формуле

$$T_{\text{пр}} = \frac{R_n}{R_n} - 1.$$

16. ЗАНЯТОСТЬ И БЕЗРАБОТИЦА



Основой существования человеческого общества независимо от формы устройства государства служит процесс производства материальных благ. В связи с этим изучение экономической активности населения является одним из важнейших направлений научного познания мира.

! В широком смысле слова под **экономической активностью** понимается стремление людей принимать участие в производственной, управленческой, культурной и т.п. деятельности общества, которое проявляется в форме предложений рабочей силы для производства товаров и услуг.

Поэтому с количественной точки зрения численность экономически активного населения включает как занятых в экономике, так и безработных.

! **Занятость** — многоаспектная категория, отражающая характер, условия и степень вовлечения населения в процесс общественного производства.



Фактически занятость существует как система социально-экономических отношений по поводу обеспечения потребности рабочей силы в труде.

На практике занятость населения чаще всего увязывают с такими критериями (аспектами), как полнота, рациональность и оптимальность. *Полная занятость* предпола-

гает соответствие числа имеющихся рабочих мест и численности лиц, изъявивших желание трудиться. *Рациональная* занятость связана с таким распределением работников по отраслям, видам предложения труда и т.д., которое создает наиболее благоприятные условия для развития экономики и социальной сферы. *Оптимальная* занятость характеризуется во многих направлениях: в экономическом — как максимально эффективное использование трудовых ресурсов, в демографическом — как оптимальное трудоустройство трудоспособного населения в соответствии с его структурными особенностями (по полу, возрасту, брачному состоянию и т.д.) и др. В целом оптимальная занятость подразумевает такое распределение трудовых ресурсов по территории, отраслям, предприятиям и рабочим местам, которое обеспечивает в сложившихся условиях максимально возможную эффективность общественного производства.

К *занятым* в экономике относятся лица, которые в рассматриваемый период выполняли работу по найму или за вознаграждение, а также работу, приносящую доход не по найму и выполненную самостоятельно либо с компаньоном (компаньонами) как с привлечением, так и без привлечения наемных работников. К работающим по найму относятся лица, заключившие письменный трудовой договор, контракт или устное соглашение с руководителем предприятия любой формы собственности или отдельным лицом об условиях трудовой деятельности и ее оплате. Работающие не по найму — это лица, самостоятельно обеспечивающие себя работой. К ним относятся работодатели, управляющие собственным предприятием или делом с одним или несколькими партнерами и постоянно использующие труд наемных работников, а также лица, работающие на индивидуальной основе, неоплачиваемые семейные работники.



Занятость населения реализуется в нескольких видах. В настоящее время в практике статистики и учета из общей массы занятых в экономике выделяют:

- ✓ занятых на государственных и муниципальных предприятиях и учреждениях;
- ✓ занятых в частном секторе (в том числе лиц наемного труда);
- ✓ занятых в общественных организациях, фондах;
- ✓ занятых на совместных предприятиях;
- ✓ занятых на предприятиях и в организациях смешанной формы собственности.



В условиях рыночной экономики занятость никогда не бывает всеобщей. Конкуренция, движение капитала немислимы без резервирования части рабочей силы. В связи с этим объективно возникает проблема безработицы.

! **Безработица** — это социально-экономическое явление, при котором определенная часть трудящихся не может устроиться на работу и, становясь относительно избыточным населением, превращается в резервную армию труда.

! **Безработным** признается трудоспособное лицо, не имеющее места работы.

Официальный статус безработного можно получить после регистрации в службе занятости населения по месту жительства, при этом необходимо соблюдение следующих условий: выполнение требований службы занятости, активный поиск работы и отсутствие иных источников доходов. После получения статуса безработного данное лицо получает право на пособие по безработице.



Наиболее часто выделяют следующие основные формы безработицы:

- ☞ фрикционную, связанную с добровольным или принудительным переходом работников с одной работы на другую;

- ✎ структурную, связанную с несоответствием спроса и предложения рабочей силы (географическое, профессиональное и тому подобное несоответствие характеристик безработных и рабочих мест);
- ✎ циклическую, связанную со спадом экономического цикла и объективным сокращением занятости;
- ✎ сезонную, связанную с сезонным характером отдельных отраслей экономики (сельское хозяйство и т.п.);
- ✎ классическую, связанную с высвобождением рабочей силы из-за недостаточного уровня оплаты труда;
- ✎ технологическую, связанную с вытеснением рабочей силы вследствие автоматизации производства и внедрения новых технологий.

17. ПОКАЗАТЕЛИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И БЕЗРАБОТИЦЫ



Для количественной характеристики занятости населения статистикой разработаны специальные показатели. Они подразделяются на две группы: абсолютные и относительные.

Абсолютные показатели отражают экономический потенциал, возможности развития страны, потому что занятое население составляет основной элемент процесса производства. Без работников средства и предметы труда мертвы, так как их соединение становится невозможным. К абсолютным показателям занятости населения относятся: численность занятых в экономике; распределение занятых по отраслям экономики, полу, возрасту, уровню образования и т.д.; численность лиц трудоспособного возраста, занятых в экономике и др.

Относительные показатели занятости характеризуют степень вовлечения в экономику населения и его от-

дельных групп. Они охватывают такие показатели, как коэффициент занятости населения, коэффициент занятости трудовых ресурсов, коэффициент занятости населения трудоспособного возраста и др.

2

Коэффициент занятости населения широко применяется в сравнительном анализе и показывает удельный вес занятых в общей численности жителей, проживающих на определенной территории:

$$K_3^H = \frac{S_3}{S} 100\%,$$

где K_3^H — коэффициент занятости населения;

S_3 — численность населения, занятого в экономике;

S — общая численность населения.

Недостатками коэффициента занятости населения являются следующие:

- ☞ не учитывается то обстоятельство, что не все население может принимать участие в общественном производстве (например, дети и старики);
- ☞ сильная зависимость от половозрастной структуры. Например, изменение численности населения в до-рабочем и послерабочем возрастах может привести к снижению коэффициента при постоянной численности занятых в народном хозяйстве.

3

В связи с этим для более глубокого анализа применяют коэффициент занятости трудовых ресурсов, который исчисляется по отношению к населению, потенциально способному принимать участие в общественном производстве:

$$K_3^{TP} = \frac{S_3}{T} 100\%,$$

где K_3^{TP} — коэффициент занятости трудовых ресурсов;

T — численность трудовых ресурсов.

Коэффициент занятости трудовых ресурсов позволяет получить более реальную картину о фактическом уровне занятости в стране, области или регионе. Он отражает удельный вес трудовых ресурсов, занятых в экономике.

Коэффициент занятости трудовых ресурсов по величине всегда больше коэффициента занятости населения, потому что при одинаковом числителе знаменатель второго показателя меньше.



Коэффициент занятости трудовых ресурсов может быть рассмотрен более узко, т.е. по отношению к населению трудоспособного возраста. Такой подход вызван тем, что население трудоспособного возраста составляет ядро трудовых ресурсов. *Коэффициент занятости населения трудоспособного возраста* показывает долю женщин от 16 до 55 лет и мужчин от 16 до 60 лет, занятых в экономике:

$$K_3^{\text{НТВ}} = \frac{S_3}{S_{\text{НТВ}}} 100\%,$$

где $K_3^{\text{НТВ}}$ — коэффициент занятости населения трудоспособного возраста;

$S_{\text{НТВ}}$ — численность населения трудоспособного возраста.

Особенность коэффициента занятости лиц трудоспособного возраста заключается в том, что он завышает фактический уровень вовлечения населения в общественное производство, так как в числителе показателя учитываются занятые в экономике подростки и пенсионеры, а в знаменателе эти категории работников отсутствуют. Однако этот факт нисколько не снижает практической и познавательной ценности коэффициента, который наряду с уже рассмотренными показателями применяется в комплексном анализе занятости населения.

Правда, при анализе занятости населения требуется учитывать, что установленный законом период трудо-

способности у мужчин на пять лет больше, чем у женщин, а это вызывает необходимость дифференцированного подхода к исследованию динамики степени вовлечения в экономику мужского и женского населения трудоспособного возраста.

18. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ



Государственная политика в области управления занятостью населения является основой социально-экономической политики страны. Данная политика формируется и осуществляется рядом уполномоченных органов исполнительной власти, такими как Министерство здравоохранения и социального развития РФ, Министерство финансов РФ, Федеральная служба по труду и занятости, Федеральная миграционная служба и др.

Существуют два условных вида политики занятости:

1) пассивная — основная роль в поиске работы отводится государству. Оно обеспечивает работникам стабильность их рабочих мест, безработным гражданам выплачивает соответствующие пособия и оказывает помощь в трудоустройстве, а работодателям гарантирует рынок сбыта их продукции;

2) активная — основную роль играет работник. Он осознает ответственность за свой материальный достаток и благополучие своей семьи, стремится к сохранению своего рабочего места, а в случае его утраты самостоятельно и активно занимается поиском новой работы.

Для государства предпочтительнее активная политика занятости. Правительства многих стран стимулируют работников к добросовестной и высокопроизводительной работе, к ее активному поиску.



Рассмотрим основные компоненты активной политики занятости.

1. Организация профессиональной подготовки и переподготовки. Данный компонент является одним из основных в активной политике занятости. Постоянное развитие современных технологий и научно-технического прогресса требует обучения (переобучения) персонала для новых видов технологий (оборудования) и по новым специальностям (профессиям). Переобучение безработных лиц осуществляется на базе специальных учебно-курсовых комбинатов или на промышленных предприятиях. Безработные проходят обучение бесплатно. Для предприятий, осуществляющих организацию обучения, устанавливаются налоговые льготы. При обучении в учебно-курсовых комбинатах идет подготовка по профессиям широкого профиля, при обучении на предприятиях — с учетом специфики данной организации.

2. Помощь в трудоустройстве для отдельных слабозащищенных слоев населения (молодежь, женщины, инвалиды, пенсионеры и др.). Для каждой из этих групп существуют индивидуальные особенности трудоустройства. Так, при трудоустройстве молодежи важно учитывать психофизиологические факторы, повышенную восприимчивость к факту отсутствия работы. Поэтому законодательством предусматриваются определенные льготы для молодежи в вопросах профессионального обучения и последующего трудоустройства. Особенности трудоустройства женщин связаны с необходимостью выполнять ими материнские обязанности, для чего законодательством для данной категории граждан предоставляются определенные льготы и компенсации. При трудоустройстве инвалидов должны учитываться экономические, социально-психологические и духовные проблемы. Наиболее значимой представляется проблема трудоустройства пожилых людей. И здесь не обойтись без помощи государства. Для таких лиц оформ-

ляется более ранний уход на пенсию, а также предоставляются субсидии и налоговые льготы для предприятий, трудоустраивающих лиц пожилого возраста.

3. Стимулирование незанятого персонала к ведению предпринимательской деятельности. Основная цель данного мероприятия — создание благоприятных условий для того, чтобы человек сам создавал себе рабочее место, осуществляя индивидуальную предпринимательскую деятельность. Существуют специальные программы оказания содействия в ведении предпринимательского дела, льготные кредиты, налоговые льготы и т.д. Данный вид трудоустройства имеет в настоящее время большие перспективы развития.

4. Организация и проведение общественно полезных работ. Задачи общественно полезных работ связаны, с одной стороны, с временным решением проблемы безработицы, а с другой — с развитием инфраструктуры населенного пункта. К недостаткам общественно полезных работ относится отсутствие профессионального роста безработных, так как данные работы, как правило, требуют низкоквалифицированного труда.

5. Общая помощь в трудоустройстве. Помощь в трудоустройстве заключается в предоставлении информации (базы данных) для безработных о наличии вакантных мест, а для предприятий — в предоставлении информации о специалистах интересующего организацию профиля. Такие сведения можно получить как через местные центры занятости населения, так и через официальные источники (средства массовой информации).

19. РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ

Государственная политика занятости неразрывно связана с регулированием рынка труда, которое целесообразно

рассматривать как многоуровневый процесс. В обобщенном виде иерархию процесса можно представить в виде трех уровней: макроуровня, регионального уровня и микроуровня.



На *макроуровне* высшие органы законодательной и исполнительной власти призваны решать следующие основные задачи:

- ✎ согласование финансово-кредитной, структурной, инвестиционной, внешнеэкономической политик с системой целей регулирования рынка труда. К этой задаче относятся вопросы принятия решений о государственных заказах и закупках продукции, в первую очередь оборонного, инфраструктурного, экологического и социального назначения, о государственных инвестиционных программах, дотациях, субвенциях, кредитах и налоговых льготах, направленных на поддержание и развитие производства в приоритетных отраслях. Особая задача — регулирование внешнеэкономических связей в интересах занятости;
- ✎ согласование социальной, демографической, миграционной политик с целями и приоритетами регулирования рынка труда. В число задач этого блока входят минимизация оттока квалифицированных кадров за рубеж, ограничение нежелательных и нелегальных форм иммиграции, содействие занятости зарегистрированных беженцев и вынужденных переселенцев, регулирование доходов, рассматриваемых в данном контексте как цена труда;
- ✎ политика трудоустройства и социальной поддержки незанятого населения.



На *региональном уровне* государственное регулирование рынка труда в основном должно осуществляться в тех же направлениях. Субъектами регули-

рования в регионах являются соответственно органы законодательной и исполнительной власти. Перечень составных элементов регулирования рынка труда на уровне регионов уже, чем на общегосударственном уровне. Часть названных выше направлений регулирования осуществляется преимущественно властями федерального уровня: такова в основном демографическая политика, многие аспекты внешнеэкономической политики регулируются также на федеральном уровне. В значительной степени на федеральном уровне регулируются основные направления финансово-кредитной политики.

На региональном уровне также в интересах рынка труда возможно осуществление программ жилищного, транспортного и производственного строительства, государственных закупок продукции предприятий всех форм собственности для нужд транспорта, связи, экологических, социальных и др., предоставление предприятиям дотаций, кредитов и налоговых льгот, направленных на поддержание и развитие производства в приоритетных отраслях. На региональном уровне во многих случаях более эффективны, чем на общегосударственном, меры поддержки фермерства, индивидуального, малого бизнеса.

Политика трудоустройства и социальной поддержки незанятого населения в регионах в целом имеет те же задачи, что и на федеральном уровне. В число задач данного блока на региональном уровне входят развитие систем подготовки и переподготовки рабочей силы (в первую очередь ее незанятой части), совершенствование структуры, информационного обеспечения, обеспечения приспособленными помещениями и подготовленными кадрами центров занятости, повышение эффективности регистрации, трудоустройства, социальной поддержки безработных и поддержки на рынке труда беженцев и вынужденных переселенцев, граждан с ограниченной трудоспособностью, длительно безработных, женщин, молодежи и подростков и ряда других групп. Во-

просы организации общественных работ могут также решаться на региональном уровне.

3 На *микроуровне* регулирование рынка труда включает законодательное и иное нормативное регулирование, финансовое, налоговое стимулирование поведения на рынке труда предприятий, организаций, индивидуальных зарегистрированных и незарегистрированных предпринимателей и домохозяйств.

На предприятиях осуществляется управление персоналом, развитие систем отбора и внутрифирменных перемещений, подготовки и переподготовки кадров. От успешного решения предприятиями задач в сфере управления персоналом зависит как общая ситуация с занятостью в стране и регионе, так и рыночная конкурентоспособность самих предприятий. В конечном счете, именно на предприятиях производится сохранение и создание новых рабочих мест, «деление» рабочих мест, перевод части работников в режимы неполного рабочего времени и отпусков по инициативе администрации.

4 Непосредственно регулирование рынка труда через регулирование занятости населения осуществляется Федеральной службой по труду и занятости. Эта Служба включает:

- ☛ центральный аппарат, формирующий основные цели, задачи и направления работы по регулированию рынка труда;
- ☛ региональные службы занятости, формирующие свою деятельность с учетом вышестоящих указаний и разрабатывающие на их основе предписывающие документы для местных (территориальных) центров (служб) занятости населения;
- ☛ местные органы занятости населения, которые проводят основную работу с лицами, осуществляющими поиск работы, и предприятиями, готовыми предоставить им вакантные места.

20. УРОВЕНЬ ЖИЗНИ

В современной научной традиции понятие уровня жизни населения, как правило, имеет три ключевых аспекта.



1 *Благосостояние населения, т.е. уровень обеспеченности потребностей человека (семьи) материальными и нематериальными (в том числе духовными) благами — как абсолютный, так и относительный, в сравнении со стандартами и нормами, принятыми в данном обществе (социальной группе).*

Различают два качественных уровня благосостояния:

1) устойчивое удовлетворение первичных потребностей человека (семьи) в объемах, необходимых для поддержания нормальной жизнедеятельности — в питании (прежде всего по белково-калорийной ценности рациона), одежде, жилье, охране здоровья, личной безопасности и др.;

2) материальный достаток, при котором достигнутый высокий уровень насыщения первичных потребностей позволяет перейти к оптимальному, индивидуально-ориентированному типу удовлетворения разнообразных потребностей семьи и каждого ее члена.

Для развернутой характеристики благосостояния населения с учетом социальной дифференциации используются следующие базовые понятия:

- ☞ уровень душевых доходов, потребления и обеспеченности домашних хозяйств капитальными благами;
- ☞ степень дифференциации населения по доходам и потреблению;
- ☞ уровень прожиточного минимума. В западной традиции прожиточный минимум отражает такие доходы, которые обеспечивают «достойный уровень жизни» в соответствии со сложившимися стандартами потребления. В российской практике прожиточный минимум отражает уровень доходов, обес-

печивающий лишь минимальное (в физиологическом смысле) потребление. Соответственно, под прожиточным минимумом понимается стоимость набора продуктов питания, отвечающего медико-физиологическим требованиям жизнеобеспечения человека, а также потребление непродовольственных товаров и услуг, характерное для низкодоходных домашних хозяйств;

- ☞ **уровень бедности, абсолютный и относительный.** Абсолютная бедность соответствует такому уровню благосостояния (семьи, группы, слоя), при котором доходы не обеспечивают определенного социального минимума потребления, принятого в данном обществе. Относительная бедность характеризуется отклонением уровня благосостояния социальных групп с низкими доходами и потреблением от среднего массового уровня (свойственного наиболее многочисленным группам или группам со средним достатком и т.д.). Критерий относительной бедности часто задается 50%-ным уровнем среднего душевого дохода в данный период;
- ☞ **жизненный стандарт.** В западной традиции это понятие характеризует такой объем и структуру потребления товаров и услуг, которые «средние» представители данной социальной группы принимают в качестве ориентира (норматива) потребления (включая затраты на жилье, транспорт, медицину, образование). В складывающейся российской традиции под «стандартами» понимается тот минимальный объем потребительских благ (услуг), которое общество (государство) гарантирует каждому его члену.



Накопление человеческого капитала, характеризующее состояние здоровья населения, его образовательный, профессиональный и культурный уров-

ни с экономической точки зрения, т.е. с позиции способностей населения к воспроизводству общественного капитала (включая воспроизводство самого работника как экономического субъекта).

В западной традиции сложились *три подхода к оценке человеческого капитала*:

1) рассмотрение человека не только как носителя профессиональных и трудовых навыков, знаний и способностей, требующих соответствующих инвестиций (так называемый «неосязаемый капитал»), но и как объекта вложений в него самого как социально-биологическое существо (так называемый «осязаемый капитал»);

2) оценка человеческого капитала лишь в качестве накопленных инвестиций (с поправкой на амортизацию) в навыки и образование людей. Это обосновывается тем, что в условиях рынка человек продает свои способности, но не самого себя, поэтому расходы на воспроизводство семьи не превращаются в капитал;

3) выделение, наряду с интеллектуальным и социально-биологическим («осязаемым») компонентами человеческого капитала, его социального компонента. Последний проявляется в моральном состоянии общества, прочности социальных, в том числе семейных отношений, социально-психологическом климате (оптимистичный или депрессивный настрой), что влияет на социальные мотивации, производительность труда, уровень трудовой и предпринимательской активности и пр.



Уровень человеческого развития, характеризующий возможности реализации человека как личности и как члена данного общества. Этот аспект уровня жизни включает *два элемента*:

1) качество жизни людей, учитывающее демографические, медицинские, экологические и интеллектуальные условия их существования и самореализации;

2) интеграцию индивидуумов в общество — их влияние на общественные процессы (участие в управлении, демократических процедурах и т.д.), наличие или отсутствие дискриминации отдельных социальных групп и т.п.

21. ПОКАЗАТЕЛИ УРОВНЯ И КАЧЕСТВА ЖИЗНИ

1

Основным индикатором качества жизни, принятым на международном уровне, следует считать индекс развития человеческого потенциала. Индекс был разработан в 1990 г. пакистанским экономистом Махбубом уль-Хаком. С 1993 г. используется ООН. В нем учитываются не только потребляемые материальные блага, но также возможности для интеллектуального, духовного и физического развития личности, которые обеспечиваются развитой структурой образования и здравоохранения. При подсчете индекса учитываются *три показателя*:

- 1) индекс ожидаемой продолжительности жизни;
- 2) индекс уровня образования;
- 3) индекс реального душевого валового внутреннего продукта.

Индекс отражает достижения каждой страны, причем достижения в каждой области сначала оцениваются в процентах от идеальной ситуации.

2

Индекс ожидаемой продолжительности жизни вычисляется по формуле

$$I_{п.ж} = \frac{D_{\phi} - D_{\min}}{D_{\max} - D_{\min}},$$

где $I_{п.ж}$ — индекс ожидаемой продолжительности жизни;

D_{ϕ} — фактическая продолжительность жизни в стране;

D_{\min} — минимальная продолжительность жизни (фиксированное значение, определенное ООН, 25 лет);

D_{\max} — максимальная продолжительность жизни (фиксированное значение, определенное ООН, 85 лет).

3

Индекс уровня образования рассчитывается как средняя величина двух индексов. Один индекс характеризует уровень грамотности (его вес — $2/3$), другой — долю обучаемых в общей численности населения в возрасте до 24 лет (его вес — $1/3$).

Индекс уровня грамотности (доли обучаемых) рассчитывается по формуле

$$I_{\text{гр(об)}} = \frac{D_{\text{ф}} - D_{\text{мин}}}{D_{\text{мак}} - D_{\text{мин}}},$$

где $I_{\text{гр(об)}}$ — индекс уровня грамотности (доли обучаемых);

$D_{\text{ф}}$ — фактический уровень грамотности (доли обучаемых), %;

$D_{\text{мин}}$ — минимальный уровень грамотности (доли обучаемых), % (равен 0);

$D_{\text{мак}}$ — максимальный уровень грамотности (доли обучаемых), % (равен 100).

После определения индекса уровня грамотности и индекса доли обучаемых рассчитывается индекс достигнутого уровня образования по формуле

$$I_{\text{обр}} = I_{\text{гр}} \times 2/3 + I_{\text{об}} \times 1/3,$$

где $I_{\text{обр}}$ — индекс уровня образования;

$I_{\text{гр}}$ — индекс уровня грамотности;

$I_{\text{об}}$ — индекс доли обучаемых.

4

Методика расчета индекса валового внутреннего продукта (ВВП) в настоящее время является дискуссионной. Необходимо достаточно точно провести корректировку номинальной величины среднедушевого ВВП по паритету покупательской способности (ППС) для каждой страны в отдельности.

Далее индекс душевого ВВП рассчитывается по формуле

$$I_{\text{д}} = \frac{D_{\text{ф}} - D_{\text{мин}}}{D_{\text{мак}} - D_{\text{мин}}},$$

где I_A — индекс показателя душевого ВВП;
 D_ϕ — фактический уровень душевого ВВП;
 D_{\min} — минимальный уровень величины ВВП (100 долл. по ППС);
 D_{\max} — максимальный уровень величины ВВП (40 000 долл. по ППС).



Зная все три индекса, можно определить индекс развития человеческого потенциала по формуле

$$I_{p.ч.п} = \frac{I_{п.ж} + I_{обр} + I_A}{3}.$$



Помимо указанных выше показателей для оценки уровня и качества жизни можно применять следующие:

- объем реальных доходов на душу населения;
- уровень инфляции;
- уровень и структуру потребления продовольственных (непродовольственных) товаров и услуг (размеры потребительской корзины);
- тарифы квартирной платы, коммунальных и транспортных услуг;
- среднюю продолжительность жизни;
- продолжительность рабочей недели и рабочего дня;
- жилищно-бытовые условия;
- качество медицинского обслуживания;
- уровень образования;
- размер предоставляемых льгот и др.

22. ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ: СУЩНОСТЬ И СТРУКТУРА

! **Трудовой потенциал** — это совокупность характеристик и качеств, которые определяют трудовые способности индивида или группы людей.

Структура трудового потенциала включает следующие компоненты.

1

Физическое состояние и здоровье. Здоровье определяется как состояние социального и физического благополучия человеческого организма. Под благополучием в данном случае понимается состояние ума, которое характеризуется психологической гармонией между потребностями человека, его способностями, ожиданиями и возможностями, которые предоставляет ему окружающая среда.

2

Нравственность, которая представляет собой совокупность личных этических качеств и поведения человека с учетом традиций и обычаев, установленных в обществе. Для нормального развития экономики страны социологами и экономистами неоднократно подчеркивалась важность нравственного состояния населения.

3


Активность. Для правильного и полного применения своего творческого потенциала (раскрытия таланта) человеку необходимо обладать определенной степенью активности. Активность определяется как здравомыслящее проявление действия, стремление к чему-либо новому, к нарушению привычного образа действий, традиций, инерций.


Существует понятие «пассионарность», предложенное Л.Н. Гумилевым, которое определяет, что проявление общественной, деловой и творческой активности вызывает определенное эмоциональное состояние человека, такое как восторженность, увлеченность, энтузиазм и др. Пассионарность может проявляться не только в отдельных личностях, но и в больших коллективах (социальных группах людей) и таким образом влиять на развитие общества и государства, в том числе на явления этногенеза и смену цивилизаций.


4

Творческий потенциал. Важным фактором развития экономики служит творческий потенциал человека. Показателем творческого потенциала страны является количество официально зарегистрированных изобретений. Рост объемов выпускаемой продукции и про-

изводительности труда во многом становится возможным благодаря созданию благоприятных условий для реализации творческих способностей своих работников.

 *Уровень образованности.* Многие ученые считают вложение средств в образование лучшим использованием финансовых ресурсов. Эффективность образования определяется масштабами получаемых знаний и практическими результатами творческой деятельности. Существуют серьезные различия в степени применения полученных знаний на производстве. Так, примерно 90% выпускников технических вузов в России не занимаются непосредственно инженерной деятельностью, так как не имеют возможности применения на практике полученных знаний. Они выполняют функции рабочих, бригадиров, мастеров, руководителей различного звена управления либо вообще трудятся в отрасли экономики, не связанной с полученной в вузе специальностью.

 *Профессионализм (компетентность)* — это один из наиболее важных компонентов трудового потенциала. Под профессионализмом понимают в первую очередь уровень квалификации работника. В настоящее время очевидны тенденция роста высококвалифицированного труда и соответственно снижение количества низкоквалифицированных работ. Однако темпы роста квалифицированного труда в России значительно отстают от аналогичного показателя в западных странах. Недостаток роста квалификации работников является негативным фактором для технического прогресса, а также создает частые аварийные ситуации, чреватые тяжелыми последствиями как для людей, так и для экономики страны в целом.

 *Организованность*, под которой понимают совокупность ряда качеств, таких как рациональность использования времени, рациональность распределения трудовой нагрузки, рациональность использования рабочего места, аккуратность, дисциплинированность и др.

Организованностью в большей степени обладает население развитых стран.



Ассертивность, или гармоничная совокупность личностных качеств, под которой понимается способность человека вести себя разумно, ясно и четко формулировать свои мысли, адекватно оценивать ситуацию, давать объективную оценку себе и окружающим, выслушивать мнения окружающих и при необходимости менять свою точку зрения при наличии аргументов. Иными словами, ассертивность — это гармоничная совокупность личностных качеств человека, а также навыков общения и поведения в обществе, имеющих позитивную направленность.



Ресурс рабочего времени, определяемый двумя факторами: продолжительностью времени работы и численностью персонала.

Время работы устанавливается в соответствии с законодательством. В развитых странах продолжительность рабочего дня (рабочей смены) составляет в среднем 35—40 ч в неделю. При этом необходимо учитывать тот факт, что большая часть населения развитых стран предпочитает трудиться не на одном предприятии (рабочем месте).

Для России нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 ч в неделю. Однако для определенных видов работ и категорий граждан устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

23. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА, ФАКТОРЫ И РЕЗЕРВЫ ЕЕ РОСТА

! Производительность труда определяется как отношение объема готовой продукции (услуг), произведенных работником, к размерам затраченных на данное произ-

водство трудовых, материально-технических и энергетических ресурсов.



Одним из обоснованных показателей производительности трудовых ресурсов предприятия с экономической точки зрения можно рассматривать величину *добавленной стоимости*. Данный показатель определяется соотношением затрат на заработную плату (персонал) и прибыли предприятия.

Другим важным показателем производительности труда является *рентабельность*, которая определяется как отношение прибыли от конкретного вида деятельности к соответствующим ему объемам затрат труда и иных ресурсов.



На уровень и динамику производительности труда влияет множество факторов, которые можно разделить на внутренние и внешние.

Внутренние факторы включают:

- уровень технической вооруженности предприятия;
- эффективность применения технологий, энерговооруженность труда;
- организацию труда и производства;
- действенность применяемых систем стимулирования;
- обучение кадров и повышение квалификации, улучшение структуры кадров и т.п.:

К внешним факторам следует отнести:

- изменение ассортимента продукции и ее трудоемкости в связи с изменением государственных заказов или спроса и предложения на рынке;
- социально-экономические условия в обществе и регионе;
- уровень кооперации с другими предприятиями;
- надежность материально-технического снабжения, природные условия и т.п.



По внутреннему содержанию и сущности все факторы принято объединять в *три основные группы*:

1) материально-технические — повышение технической и энергетической вооруженности труда на основе непрерывного развития научно-технического прогресса;

2) организационные — организация производства на уровне предприятий, отраслей и народного хозяйства в целом;

3) социально-экономические — материальная и моральная заинтересованность в результатах труда, как индивидуальная, так и коллективная; уровень квалификации работников, качество их профессиональной подготовки и общий культурно-технический уровень; отношение к труду, трудовая дисциплина и внутренняя самодисциплина, основанная на интересах и воспитании; изменение форм собственности на средства производства и результат труда; демократизация политической и производственной жизни и развитие на этой основе самоуправления трудовыми коллективами в условиях различных форм собственности на средства производства.



Резервы роста производительности труда — это возможность более полного использования производительной силы труда, всех факторов повышения его производительности за счет совершенствования техники; технологии, улучшения организации производства, труда и управления.



Существует несколько классификаций резервов роста производительности труда. Все они делятся на две большие группы: резервы улучшения использования живого труда (рабочей силы) и резервы более эффективного использования основных и оборотных фондов.

По признакам возможностей их использования резервы делят на резервы запаса и резервы потерь.

По времени использования резервы делятся на текущие и перспективные. Первые могут быть реализованы без дополнительных капитальных вложений, вторые требуют перестройки производства, капитальных затрат и значительного времени на подготовительные работы.

По месту выявления и использования резервы подразделяются на народнохозяйственные, отраслевые и внутрипроизводственные.

Резервы роста производительности труда кроются прежде всего в эффективном использовании рабочего времени, т.е. в ликвидации его потерь.

24. ПОНЯТИЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ. ФОРМИРОВАНИЕ ОТНОШЕНИЯ К ТРУДУ

! Под качеством трудовой жизни принято понимать условия, в которых работник выполняет свои трудовые обязанности.



Такие условия характеризуются несколькими показателями:

- ☞ характеристикой рабочего места, т.е. непосредственно того места, где работник выполняет свои функции (сложность выполняемой работы, монотонность, напряженность и т.д.);
- ☞ характеристикой окружающей производственной среды (показатели влажности, освещенности, запыленности, загазованности, температуры, наличие вредных примесей, контакт с опасными и вредными веществами и т.д.);
- ☞ взаимоотношениями с руководителями, коллегами и подчиненными;
- ☞ организацией труда, формами и размерами оплаты труда;

☞ социальной защитой работника, предоставлением определенных гарантий, льгот и компенсаций.

Качество трудовой жизни характеризуется степенью удовлетворения работника своим рабочим местом, выполняемыми им трудовыми функциями, размером заработной платы и предоставленными ему социальными гарантиями.

2

Исходя из предмета социологии труда можно утверждать, что одной из главных категорий названной дисциплины является непосредственно само *отношение к труду*. В социологии труда имеется точка зрения, указывающая на то, что само отношение к труду нельзя рассматривать только как связь отдельного человека и непосредственно его занятия. Оно должно выражаться в виде фундаментальной привязанности человека и общества и проявляться путем оценки труда как престижа профессии (специальности) и другого способа признания человека в коллективе, а также получать объективно-субъективное выражение в поведении и высказываниях человека.

3

Среди социальных отношений, возникающих в процессе взаимодействия людей на предприятии, важнейшим можно признать *отношение работника к труду*. От него зависит состояние реализации на производстве человеческого фактора, зачастую решающего среди факторов эффективности. Отношение к труду характеризует степень эффективной деятельности на предприятии. Оно проявляется в трудовой мотивации, в уровне удовлетворенности трудом и в соответствующем поведении работников.

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

Определяющее воздействие на формирование отношения к труду оказывает мотивация трудовой деятельности как

совокупность внутренних побудительных сил — потребностей, мотивов, установок, ценностей, ценностных ориентаций, и внешних побудительных сил — стимулов повышения трудовой активности работников.

Потребность — первоисточник мотивации, это нужда в том, что необходимо для существования личности, ее нормального функционирования. Первичные — физиологические потребности человека в пище, одежде, жилье, продлении рода и др. — определяют самое необходимое для его жизни. Потребности более высокого порядка — духовные, культурные, интеллектуальные, социальные — определяют положение человека на производстве и в обществе. К последним относится и потребность в труде.

Мотивы — это осознанное отношение к своим действиям, поступкам, это внутреннее обоснование личностью своего поведения, состояние предрасположенности или готовности к определенным действиям. Мотивы могут иметь разный характер. Материальные мотивы отражают потребность в зарабатывании средств на жизнь, духовные мотивы определяются интересом к содержательной части работы, социальные мотивы выражают стремление к занятию какой-либо социальной роли в коллективе и т.д. Мотивы непосредственно предшествуют действию. Они, как правило, существуют не в чистом виде, а во взаимосвязи друг с другом, образуя мотивационное ядро. Характерным для мотивов является их большая подвижность, изменчивость. Если же отношение человека к определенной ситуации характеризуется стабильностью, большей готовностью к непосредственным действиям, то такое отношение называется *установкой*.

Ценности — это представление человека о значимости для него различных явлений, предметов, о главных целях жизни, труда, а также о средствах достижения целей. Одной из форм ценностей представляются идеалы как высшая цель, как абсолютное сочетание положительных качеств и свойств явлений, предметов, личности.

Ценностные ориентации — это устойчивое отношение к совокупности материальных и духовных благ, ценностей, идеалов, вызывающее стремление у человека к их достижению и служащее ему ориентиром в поведении и действиях.

Стимулы — это силы, оказывающие внешнее воздействие на человека с целью побудить его к определенному трудовому поведению; такой набор побудительных сил, который определяет мотивацию действий человека и его трудовое поведение.



На формирование отношения человека к труду и его соответствующее поведение влияет большая группа объективных (внешних) и субъективных (внутренних) факторов.

К *объективным факторам* относятся прежде всего социально-политическая обстановка в стране, экономическое состояние региона и отрасли, в которых действует работник. Кроме того, объективными будут условия труда на конкретном предприятии, определяемые содержательностью труда, его безопасностью, санитарно-гигиеническим состоянием производственной среды, уровнем организации и оплаты труда, социально-демографической структурой коллектива, морально-психологическим климатом в нем и др.

Субъективные факторы — это личностные характеристики самого работника: его пол, возраст, образование, воспитание, профессия, стаж работы, личный опыт, общая и профессиональная культура, ценностные ориентации и др.

25. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: СУЩНОСТЬ, КЛАССИФИКАЦИЯ И СТОИМОСТЬ

! Человеческий капитал — это важнейшая составная часть современного производительного капитала, которая представлена свойственным человеку богатым за-

пасом знаний, развитых способностей, определяемых интеллектуальным и творческим потенциалом.

В экономической литературе существует несколько подходов к классификации видов человеческого капитала.



1

По элементам затрат, инвестиций в человеческий капитал выделяют:

- капитал образования;
- капитал здоровья;
- капитал культуры.

2

С точки зрения характера содействия экономическому благосостоянию общества различают:

-  **потребительский капитал**, создающий поток услуг, потребляемых непосредственно, и, таким образом, содействующий общественной полезности. Это может быть творческая и образовательная деятельность. Результат такой деятельности выражается в предоставлении потребителю таких услуг, которые приводят к появлению новых способов удовлетворения потребностей или повышению эффективности существующих способов их удовлетворения;
-  **производительный капитал**, создающий поток услуг, потребление которых содействует общественной полезности. В этом случае имеется в виду научная и образовательная деятельность, имеющая непосредственное практическое применение именно в производстве (создание средств производства, технологий, производственных услуг и продуктов).

3

По формам, в которых воплощается капитал, различают:

-  **живой капитал**, включающий знания, накопленные человеком;

- ☞ неживой капитал, создающийся, когда знания воплощаются в физических, материальных формах;
- ☞ институциональный капитал, состоящий из живого и неживого капитала, связанного с производством услуг, удовлетворяющих коллективные нужды общества. Он включает все правительственные и неправительственные институты, которые содействуют эффективному использованию двух типов капитала (образовательные и финансовые учреждения).

4

По форме обучения сотрудников на рабочем месте можно выделить:

- ☞ специальный человеческий капитал, включающий навыки и знания, приобретенные в результате специальной подготовки и представляющие интерес лишь для той фирмы, где они были получены;
- ☞ общий человеческий капитал, представляющий собой знания, которые могут быть востребованы в различных сферах человеческой деятельности.

5

Стоимость человеческого капитала экономисты определяют как на микро-, так и на макроуровнях.

Микроуровень — это стоимость затрат фирмы по восстановлению человеческого капитала фирмы:

- ☑ повышение квалификации уже принятых работников;
- ☑ медицинское обследование;
- ☑ оплата больничных листов нетрудоспособности;
- ☑ затраты по охране труда;
- ☑ добровольное медицинское страхование, оплаченное фирмой;
- ☑ оплата медицинских и других социальных услуг за работника фирмы;
- ☑ благотворительная помощь социальным институтам и т.п.

Мотивация фирм заключается в том, что доход, получаемый при этом, будет выше, чем произведенные затраты.

На макроуровне рассматриваются социальные трансферты, оказываемые населению, как в натуральной, так и в денежной форме, а также льготное налогообложение, которое является целевыми затратами государства. К таким затратам относятся и затраты домашних хозяйств на сохранение и восстановление человеческого капитала.



Накопление человеческого капитала состоит из определенных затрат человека (семьи, фирмы, государства), направленных:

- на поддержание здоровья;
- получение общего или специального образования;
- поиск работы;
- профессиональную подготовку и переподготовку на производстве;
- миграцию по зависимым и не зависимым от человека причинам;
- рождение и воспитание детей;
- поиск приемлемой информации о ценах и заработках и т.п.

26. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ, ЕЕ ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ



Управление человеческими ресурсами в настоящее время осуществляется на всех уровнях: от структурных подразделений организации до государственных масштабов. Основные рекомендации в сфере управления человеческими ресурсами были разработаны Международной организацией труда (МОТ). Основные положения МОТ направлены на создание взаимоотношений между различными сторонами трудового процесса, поддержание нормальных и безопасных условий труда на рабочих местах.

В любом государстве есть своя система федеральных органов, занимающихся вопросами социальной политики, управлением занятостью и трудовыми отношениями. В России в настоящее время для решения подобных задач созданы Министерство здравоохранения и социального развития РФ, Федеральная служба по труду и занятости. В регионах также существуют департаменты управления человеческими ресурсами, занимающиеся вопросами социальной политики, занятости населения, регулированием отношений работников и работодателей.

2

В организации определение системы управления человеческими ресурсами строится исходя из численности работников предприятия, задач, стоящих перед службой персонала, объемов и видов выпускаемой продукции и др.

Как правило, на крупных промышленных предприятиях в состав службы управления персоналом входят:

- ☞ отдел кадров, занимающийся вопросами поиска, отбора и оформления персонала;
- ☞ отдел труда и заработной платы, решающий задачи, связанные с нормированием и тарификацией выполняемых работ, расчетом фондов заработной платы;
- ☞ отдел подготовки кадров, осуществляющий организацию подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников фирмы, а также проводящий работу по кадровому резерву;
- ☞ отдел социальной сферы, занимающийся вопросами социально-бытового обслуживания и организацией досуговых мероприятий для работников организации и др.

Правовым статусом службы персонала в организациях являются коллективные договоры и соглашения между сторонами социально-трудовых отношений. Коллективные договоры заключаются на срок до трех лет и содержат взаимные требования и обязательства сторон.



Выделяют *три аспекта*, определяющих эффективность функционирования системы управления человеческими ресурсами на предприятии.

1. *Персонал* — основа любой организации, ее ядро и движущая сила. Специалисты службы персонала, призванные осуществлять работу системы управления человеческими ресурсами, в первую очередь должны отвечать определенным требованиям:

- ✍️ знать сферу производственной деятельности организации;
- ✍️ знать теорию и практику в области кадрового менеджмента и управления человеческими ресурсами;
- ✍️ обладать лидерскими качествами и мобильностью реагирования на изменение ситуаций;
- ✍️ обладать высокой способностью к профессиональному обучению и повышению общеобразовательного уровня.

2. *Организация*, под которой понимают оптимально созданную структуру управления человеческими ресурсами предприятия с учетом численности, сферы деятельности и особенностей социальной структуры трудового коллектива.

3. *Система оценки* — совокупность методов (правил, норм, показателей) определения эффективности функционирования системы управления человеческими ресурсами.

27. ПЛАНИРОВАНИЕ И СОСТАВ ПЕРСОНАЛА



При планировании персонала необходимо определить, какова в организации потребность в работниках в настоящее время, какой эта потребность будет через год (пять лет), каковы источники получения рабочей силы, условия занятости работников (полная или частич-

ная). формы и системы оплаты труда, план подготовки и повышения квалификации и др.

Для правильного планирования персонала необходимо знать следующие *показатели*:

- общую численность персонала и численность с разбивкой на категории;
- темпы оборота персонала;
- показатели движения кадров внутри организации;
- средний возраст персонала;
- размер средней заработной платы по предприятию и по специальностям и ее сопоставимость с размером средней заработной платы на аналогичных предприятиях;
- средний стаж работы в должности и в целом по предприятию.

Существуют *три основных метода определения численности персонала*.

1. *Аналитически-нормативный метод*, являющийся главным. Он заключается в определении числа работников путем анализа трудового процесса, нормирования трудозатрат. Данный подход применяется не только на уже действующих предприятиях, но также и на только проектируемых. При применении такого метода учитываются все производственные ситуации и особенности для различных категорий работников.

2. *Экспертно-статистический метод*, заключающийся, во-первых, в определении статистической зависимости численности персонала от изменений факторов, влияющих на производство, а, во-вторых, в корректировке полученных результатов экспертами-специалистами. Данный метод целесообразно использовать с целью определения численности персонала для однородной группы подразделений и видов деятельности либо для определения размеров фонда оплаты труда по категориям работающих.

3. *Маржиналистский метод*, основанный на проведении анализа максимальной продуктивности производственных факторов. Данное планирование персонала осуществляется как при постоянных размерах затрат на основные и вспомогательные фонды, так и для расчета оптимизации затрат по всем видам ресурсов производства.

2

Работники любой организации в зависимости от выполняемых ими функций и степени принятия участия в производстве и выпуске готовой продукции подразделяются по составу на промышленно-производственный и непромышленный персонал. Работники, которые занимаются непосредственным выпуском продукции или оказанием услуг, относятся к *промышленно-производственному персоналу*. Работники, занимающиеся обслуживанием хозяйств, не связанных с непосредственным выпуском готовой продукции или оказываемыми услугами, относятся к *непромышленному персоналу* (например, работники медицинских учреждений, детских дошкольных учреждений и оздоровительных лагерей и т.д.).

Промышленно-производственный персонал в свою очередь подразделяется:

- ☛ на персонал основного производства (непосредственно занимающийся выпуском готовой продукции);
- ☛ персонал вспомогательного производства (непосредственно обслуживающий производство по выпуску готовой продукции).

3

Весь персонал распределяется на рабочих, специалистов и руководителей.

В зависимости от имеющегося у них уровня квалификации *рабочие* условно подразделяются на низкоквалифицированных, среднеквалифицированных и высококвалифицированных. Уровень квалификации рабочих устанавливается в соответствии с полученным разрядом (от 0-го (ученики) до 8-го).

Специалисты подразделяются по категориям квалификации («без категории», «специалист 3-й категории», «специалист 2-й категории», «специалист 1-й категории», «ведущий специалист»).

Руководители организации распределяются следующим образом:

☞ по уровню звена управления:

- руководители высшего звена управления,
- руководители среднего звена управления,
- руководители низового звена управления;

☞ по структуре управления:

- линейные руководители,
- функциональный руководитель;

☞ по уровню подчинения:

- непосредственный руководитель,
- прямой руководитель.

28. ПОКАЗАТЕЛИ ДИНАМИКИ СОСТАВА И ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА

Персонал организации по численному составу не является величиной постоянной, а все время изменяется: одни работники принимаются на работу, другие увольняются. Для анализа динамики состава и численности персонала используют несколько показателей.



Показатель среднесписочной численности персонала, который определяется по формуле

$$P = \frac{1/2 P_1 + P_2 \dots + P_{12} + 1/3 P_{13}}{12},$$

где $P_1, P_2 \dots P_{12}$ — численность персонала на каждый месяц текущего года, человек;

P_{13} — численность персонала за январь последующего года, человек.



Коэффициент приема (выбытия) кадров, который рассчитывается по формулам

$$K_n = \frac{\Pi}{\text{Ч}_{\text{ср}}},$$

$$K_v = \frac{У}{\text{Ч}_{\text{ср}}},$$

где K_n — коэффициент приема;

Π — количество принятых сотрудников за текущий период, человек;

$\text{Ч}_{\text{ср}}$ — среднесписочная численность сотрудников организации за текущий период, человек;

K_v — коэффициент выбытия;

$У$ — количество уволенных сотрудников за текущий период, человек.



Коэффициент сменяемости, который можно представить в качестве отношения меньшего значения из числа принятого на работу или уволенного персонала к среднесписочному числу работников.



Коэффициент текучести персонала, определяемый по формуле

$$K_{\text{тек}} = \frac{\text{Ч}_1 + \text{Ч}_2}{\text{Ч}_{\text{ср}}},$$

где $K_{\text{тек}}$ — коэффициент текучести персонала;

Ч_1 — численность персонала, уволенного по собственной инициативе за текущий период, человек;

Ч_2 — численность персонала, уволенного по инициативе работодателя за текущий период, человек;

$\text{Ч}_{\text{ср}}$ — среднесписочное число сотрудников организации за текущий период, человек.

Показатель текучести персонала зависит от множества факторов:

- ✓ возраста и пола работников;
- ✓ вида деятельности предприятия;
- ✓ состояния конъюнктуры рынка труда и др.



Коэффициент стабильности кадров, рассчитываемый по формуле

$$K_{ст} = \frac{Ч_{с5}}{Ч_{сн}}$$

где $K_{ст}$ — коэффициент стабильности кадрового состава;

$Ч_{с5}$ — среднесписочное число работников организации за текущий период с определенным стажем работы в данной организации¹, человек;

$Ч_{сн}$ — среднесписочное число сотрудников организации за текущий период, человек.



Коэффициент постоянства кадров, определяемый как отношение числа сотрудников организации, которые состоят в кадровом составе весь текущий период, к среднесписочному числу работников организации за этот же период.

Число работников, состоящих в кадровом составе, рассчитывается следующим образом: из общего числа работающих в организации и состоявших в кадровых списках на начало текущего периода вычитают уволенных по всем причинам за текущий период, но без исключения выбывших работников из числа принятых в текущем периоде.



Коэффициент сменности, позволяющий оценить использование человеческих ресурсов и определяемый по формуле

$$K_{см} = \frac{Ч}{Ч_{см}}$$

¹ Стаж работы, принимаемый для определения стабильности, определяется каждой организацией самостоятельно.

где $K_{см}$ — коэффициент сменности персонала;

$Ч$ — среднесписочное число работающих, человек;

$Ч_{см}$ — среднесписочное число работающих в максимальной смене, человек.

29. ЗНАНИЯ КАК НОВАЯ ПАРАДИГМА УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ



Знание как парадигма управления заключается во взаимосвязи организационных, образовательных и трудовых процессов.

В современных условиях на первый план выходят знание как парадигма управления организацией и формируемая на ее основе модель «обучающей организации». Концепция обучения персонала в организации всегда оставалась одной из основных функций служб управления персоналом. Однако в последнее время под влиянием современных требований ведения производства знание приобрело особую форму. На основе данной парадигмы образовалась новая концепция управления трудовой организацией, в основе которой лежат три составляющих процесса: обучение, организация и труд. Целью развития знания как парадигмы управления должно стать формирование способности предприятия к формированию своего будущего.

Парадигма управления знаниями представляет собой сегментацию и дифференцирование основных процессов менеджмента — организации, труда и обучения. В связи с этим появились и *новые подходы к содержанию термина «производство знаний»:*

- ☞ традиционный (познавательный). Под знаниями понимается совокупность методов, норм, правил, идей, ценностей и др., составляющих определенную научную дисциплину;
- ☞ современный (социально-экономический). При данном подходе за основу принимаются прикладное

применение теоретических учений и их взаимосвязь с социально-культурными производственными сферами.

2

В соответствии с новой теорией знания как парадигмы управления существуют *новые определения признаков знаний для организации:*

- ☞ знание как способность предприятия к распознаванию происходящих внутри организации явлений при использовании внешних и внутренних наблюдений;
- ☞ знание как состояние повышенной бдительности, при котором организация внимательно относится к предвестникам изменений;
- ☞ знание как способность организации к детальному анализу задач и негативному отношению к поспешным выводам;
- ☞ знание как возможность формировать новые теории и систематизировать практические результаты, сформулировав их доступным для понимания языком;
- ☞ знание как способность предприятия предупреждать возможное появление рисков.

3

Анализируя подходы к понятию знания, необходимо обозначить главные утверждения в указанной области:

- ☑ знание находится в зависимости от осведомленности и сознания;
- ☑ знание в свою очередь обусловлено иными знаниями;
- ☑ знание неотделимо от субъекта;
- ☑ необходимо различать понятия факта и знания.

Эффективное управление знаниями возможно лишь при формировании стимула в рамках предприятия на развитие данной системы управления. Знание определяется как вид нематериальных ресурсов организации и обладает больши-

ми возможностями для развития и поддержания конкурентоспособности организации.



Таким образом:

- ☞ знание как парадигма управления является источником улучшения конкурентоспособности организации;
- ☞ организациям в настоящее время необходимо развивать внутренние и внешние способности и возможности увеличения и обновления интеллектуальных ресурсов труда.

30. ОБУЧАЮЩАЯСЯ И КРЕАТИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИИ КАК НОВЫЕ ТИПЫ ТРУДОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В УСЛОВИЯХ ВОЗРАСТАНИЯ РОЛИ ЗНАНИЙ



Обучающаяся организация — это организация, непрерывно совершенствующаяся путем обмена информацией, накопления и передачи знаний, организация, в которой формируются современные идеи, а сотрудники непрерывно стремятся к достижению высоких результатов труда.



Признаки обучающейся организации:

- ☞ персонал данной организации активно участвует в разработке стратегических бизнес-планов;
- ☞ выработка стратегии развития основывается на гибком «обучающемся» подходе;
- ☞ происходит активное взаимодействие между структурными подразделениями организации;
- ☞ структура управления дает возможности к самореализации подразделений предприятия;

- ☞ осуществляется непрерывный обмен опытом с клиентами фирмы и ее партнерами;
- ☞ происходит создание благоприятных условий для обучения и всеобщего развития работников.

Роль менеджеров высшего звена управления обучающейся организации сводится к определению основных направлений развития предприятия на долгосрочный период и невмешательству в непосредственные производственные операции. В обучающейся организации широко применяется метод «командного» обучения и выработки на основе него коллегиального подхода.

Целью обучающейся организации является формирование управления организацией при помощи различных методов обучения персонала.

! **Креативная организация** — организация, управление которой в большей степени направлено на стремление создать благоприятную обстановку для развития творческих способностей сотрудников и их дальнейшей реализации.

2 *Цель создания креативной организации* заключается в обеспечении способности создаваемой организации оперативно решать возникающие вопросы в статичных системах предприятия. Данная цель достигается двумя способами:

- 1) уходом от общепринятых и традиционных правил и стереотипов;
- 2) формированием необычных, новых и ярких идей и способов мышления.

Креативная организация отличается от обучающейся большей чувствительностью к возникновению проблем и неординарностью путей их решения.

Для оценки уровня креативности сотрудников применяют методы тестирования дивергентного мышления и индивидуальные опросники. Наиболее известным считается

тест Торренса, позволяющий оценивать уровень образной и вербальной креативности, а также отдельные креативные элементы личности.

Обучение в креативных организациях заключается, как правило, в анализе задач, решение которых требует внедрения новых нестандартных элементов. В соответствии с *методом Кайдзен* для увеличения креативности организации необходимо вовлекать всех ее сотрудников в процесс постоянного совершенствования.

31. ПОНЯТИЕ МОТИВАЦИИ. МОТИВАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ И ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ

! **Мотивация** — это воздействие на деятельность человека с целью удовлетворения его личных или общественных интересов.

1 Соответственно, мотив предполагает наличие цели и путей ее достижения. Например, мотивом повышения квалификации работника служит его перевод на выше оплачиваемую работу, что в данном случае является целью. Сам процесс обучения с получением работником теоретических знаний и практических навыков относят к путям ее достижения.

Непосредственно процесс мотивации может быть определен в виде *последовательных стадий*:

- 1) осознание человеком своих потребностей (системы предпочтения);
- 2) выбор лучшего способа получения вознаграждения за труд, его реализация;
- 3) осуществление труда;
- 4) получение оплаты (вознаграждения за труд);
- 5) удовлетворение своих потребностей, обозначенных им на первой стадии.

Стержнем мотивационного управления является воздействие на интересы работников для улучшения эффективности деятельности.



Мотивационная модель определяет соотношение мотивов, характеризующих поведение человека. На данное соотношение определенное влияние оказывают факторы среды воспитания и генетически заложенные факторы.

Классификация поведенческих мотивов неразрывно связана с потребностями человека. Соответственно выделяют мотивы, направленные на достижение жизненных целей, и мотивы существования.

Мотивационная модель в значительной степени отражает формы управления человеком. В связи с этим можно выделить две модели:

1) X, при которой человек не любит выполнять какую-либо работу, поэтому его необходимо принуждать к труду, предупреждать о грозящем ему наказании, постоянно контролировать его деятельность;

2) Y, при которой человек любит труд, стремится к ответственности и самостоятельности. В данном случае контроль должен быть не жестким, а малозаметным, без прямых команд и угроз по поводу наказания.

В настоящее время в связи с ростом научно-технического прогресса, квалификации работников, возможностей для личного развития все большее применение находит модель Y. Больше внимание уделяется возможности не командовать человеком как подчиненным, а развивать и управлять его потенциальными возможностями.



Наибольшую известность среди моделей мотивации труда получила *японская модель*, которая учитывает особенности творческого потенциала личности и дает возможности его совершенствования с учетом тради-

ций и обычаев страны и уровня ее экономического развития. В данной модели мотивации, находящей все большее применение в развитых экономических странах мира, в большей мере реализованы принципы философии Древнего Китая. Опыт внедрения японской модели важен и для России, так как позволяет на практике убедиться в эффективности способа мотивации и управления, основанного на уважении работника независимо от его статуса и развитии его творческого потенциала.

В отличие от других моделей в японской модели работники в большей степени поощряются за постоянное обучение и овладение новыми знаниями, активность в изобретательской и рационализаторской деятельности, умение работать в команде единомышленников и весь опыт работы направлять на благо фирмы. Данная модель способствует возникновению партнерских отношений, положительно влияет на производительность труда. В соответствии с исследованиями, проводимыми в России, на большинстве предприятий применяется авторитарный стиль руководства, что не всегда приводит к эффективной работе.



Теории мотивации преследуют целью изучение мотивов поведения человека. В общем понимании мотивация людей направлена на достижение основных целей:

- материальное благополучие;
- образование (обучение) и реализацию творческого потенциала;
- известность и власть;
- духовное развитие.

Для каждого человека цели мотивации индивидуальны и могут меняться на протяжении всей жизни. Как правило, в детско-юношеском возрасте основное стремление сводится к материальным интересам, в зрелом возрасте прояв-

ляются склонности к творческой реализации, а для более пожилого возраста характерно стремление к духовному развитию. Как и в любом правиле, здесь также бывают исключения. Существует много мнений о целях и смысле жизни, из которых складывается теория мотивации человека, но все их многообразие сводится в итоге к выводу о том, что материальная удовлетворенность не должна служить основной целью, а должна быть лишь средством для духовно-творческого развития личности.



В теории мотивации существует понятие *средств достижения целей*. Под ними обычно понимают способы достижения целей или объемы различного вида ресурсов для достижения целей.

Средства достижения человеческих целей условно можно разделить на *три вида*:

- 1) средства без ограничений (с возможностью нарушения юридических норм);
- 2) законные средства, не выходящие за рамки законов;
- 3) средства, соответствующие религиозно-духовным нормам и традициям.



Теории мотиваций подразделяют на *две группы*:

- 1) содержательные (основаны на изучении потребностей личности);
- 2) процессуальные (основаны на изучении различных ситуаций процессов мотивации).

Авторами *содержательных теорий* являются Маслоу, Макклеланд и Герцберг. За основу их теории была взята классификация потребностей человека.

В число *процессуальных теорий* входят теория справедливости, теория ожидания, модель Портера — Лоулера. Однако данные теории известны немногим и не нашли практического применения.

32. ФОРМИРОВАНИЕ НОВЫХ СИСТЕМ МОТИВАЦИИ ТРУДА



Службами управления персонала организаций проводится постоянная работа по формированию новых систем, направленных на улучшение условий мотивации труда. В последнее время удалось добиться значительных результатов в плане повышения качества трудовых ресурсов и реализации трудового потенциала. Для достижения положительных результатов нужно заинтересовать каждого работника в повышении производительности труда, притом не только на его рабочем месте, но и в целом во всей организации. Современные мотивационные теории, основанные на анализе практических исследований, показывают, что причины, влияющие на желание человека отдавать труду все силы, очень многообразны. С одной стороны, поведение человека определяется потребностями, а с другой — на человека оказывают влияние также его ожидания и восприятие.

Существует несколько факторов, заставляющих человека действовать, основными из которых являются следующие:

- интересы;
- потребности;
- мотивы;
- стимулы.

Новые системы мотивации труда включают несколько направлений.



Повышение качества трудовых ресурсов, являющееся на сегодняшний день основным фактором, влияющим на рост производительности труда и эффективность работы организации. Качество трудовых ресурсов зависит, с одной стороны, от потенциальных возможностей работников, здоровья, образования, а с другой — от

предоставленной возможности реализации творческого и физического потенциала, теоретических знаний и практических навыков.



Совершенствование организации и условий труда. В данный вид мотивации входят:

- ✎ постановка задач, определяющая пути достижения цели, что для работника является мотивирующим фактором;
- ✎ расширение функций труда, под которым понимают уход от рутины и монотонности в работе, увеличение количества операций и трудовых функций, которые выполняют работники. Такой метод целесообразно применять в случае недостаточной загрузки персонала, а также в случае поощрения работников, сознательно стремящихся к расширению зон обслуживания, иначе можно получить обратный результат;
- ✎ обогащение труда, под которым понимается возможность предоставления работнику труда, который давал бы возможность профессионального и карьерного роста, творческого потенциала, руководящих функций, функций контроля и планирования. Применять такой метод в первую очередь целесообразно к специалистам с высшим образованием (инженерно-техническим работникам);
- ✎ ротация кадров на производстве, которая заключается в последовательном чередовании способов работы и других операций. При этом сами рабочие систематически в течение смены обмениваются друг с другом рабочими местами;
- ✎ улучшение условий труда, являющееся на сегодняшний день достаточно острой проблемой. На новом этапе развития рабочей силы для достижения организацией своих целей уже невозможно

предоставлять работникам некомфортные условия труда. Таким образом, условия труда одновременно выступают не столько потребностью, сколько мотивом для работника трудиться с полной отдачей. Условия труда могут являться как фактором, так и следствием улучшения эффективности и производительности труда. Однако здесь существует также и другая проблема — проблема низкой производственной культуры самого персонала. Привыкая к работе в некачественных условиях труда, работник не хочет и не умеет организовывать на должном уровне рабочее место. В этом плане показательна японская система мотивации труда и управления, основой которой является соблюдение пяти элементарных принципов культуры производства, как то:

- 1) ликвидация ненужных для трудовой операции предметов на своем рабочем месте;
- 2) грамотное хранение и расположение необходимых предметов;
- 3) регулярное поддержание порядка и чистоты на своем рабочем месте;
- 4) постоянная готовность своего рабочего места к выполнению производственных операций;
- 5) соблюдение дисциплины и вышеперечисленных принципов.



Материальное (финансовое) стимулирование, которое в отсутствие других факторов не способствует стабильному росту производительности труда на рабочих местах. Данный метод мотивации будет давать результаты только при кратковременном использовании, так как впоследствии у работника появляется привыкание к такому виду мотивации. Однако с учетом того, что труд в России воспринимается для многих как возможность заработка, в новых системах мотивации делается упор на прямую

зависимость размера оплаты труда работника от фактически произведенной им продукции (оказанных услуг) и результата работы организации в целом.



Неденежные формы стимулирования, к которым относят определенные возможности для работников организации. Неденежные формы стимулирования могут носить как индивидуальный и разовый характер (например, вручение почетной грамоты, занесение на доску почета), так и общий и системный (например, возможность дополнительного медицинского обслуживания, предоставление средств связи, участие в культурно-массовых мероприятиях и т.д.). Их наличие оказывает существенное мотивационное влияние на рост производительности труда.



Вовлечение персонала в процесс управления. Полное вовлечение работников дает возможность организации с выгодой использовать их способности в улучшении качества деятельности и соответственно продукции, при этом работники оказываются не просто исполнителями воли руководства, а заинтересованными участниками решения производственных задач.

33. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА: СУЩНОСТЬ, ЭЛЕМЕНТЫ, ФУНКЦИИ И МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ

! **Заработная плата** — цена, выплачиваемая за единицу затрат труда наемного рабочего.



Заработная плата состоит из следующих основных элементов:

- тарифной части (тарифных ставок, окладов);
- надбавок;
- доплат (компенсаций);
- премиального вознаграждения.



Заработная плата выполняет несколько функций.

Воспроизводственная функция состоит в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы на социально-нормальном уровне потребления, т.е. в определении такого абсолютного размера заработной платы, который позволяет осуществить условия нормального воспроизводства рабочей силы.

Статусная функция зарплаты предполагает соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работника. Трудовой статус — это место данного работника по отношению к другим работникам, как по вертикали, так и по горизонтали. Отсюда размер вознаграждения за труд является одним из главных показателей этого статуса, а его сопоставление с собственными трудовыми усилиями позволяет судить о справедливости оплаты труда. Здесь требуется гласная разработка (при обязательном обсуждении с персоналом) системы критериев оплаты труда отдельных групп, категорий персонала с учетом специфики предприятия, что должно быть отражено в коллективном договоре (контракте).

Стимулирующая функция заработной платы важна с позиций руководства фирмы: нужно побуждать работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размеров заработков в зависимости от достигнутых каждым результатов труда. Отрыв оплаты от личных трудовых усилий работников подрывает трудовую основу зарплаты, ведет к ослаблению стимулирующей функции заработной платы, к превращению ее в потребительскую функцию и гасит инициативу и трудовые усилия человека. Реализация стимулирующей функции осуществляется руководством фирмы через конкретные системы оплаты труда, основанные на оценке результатов труда и связи размера фонда оплаты труда (ФОТ) с эффективностью деятельности фирмы.

Регулирующая функция заработной платы воздействует на соотношение спроса и предложения рабочей силы, на формирование персонала (численности работников и профессионально-квалификационного состава) и степень его занятости. Эта функция выполняет роль баланса интересов работников и работодателей. Объективной основой реализации этой функции является принцип дифференциации оплаты труда по группам работников, по приоритетности деятельности или другим основаниям (признакам), т.е. выработка определенной политики установления уровня оплаты труда различных групп (категорий) работников в конкретных условиях производства. Это является предметом регулирования трудовых отношений между социальными партнерами на взаимоприемлемых условиях и отражается в коллективном договоре.

Производственно-долевая функция заработной платы определяет меру участия живого труда (через заработную плату) в образовании цены товара (продукции, услуги), его долю в совокупных издержках производства и в издержках на рабочую силу. Эта доля позволяет установить степень дешевизны (дороговизны) рабочей силы, ее конкурентоспособность на рынке труда, поскольку только живой труд приводит в движение овеществленный труд (как бы велик он ни был), а значит, предполагает обязательное соблюдение низших границ стоимости рабочей силы и определенные пределы повышения зарплаты. В этой функции воплощается реализация предыдущих функций через систему тарифных ставок (окладов) и сеток, доплат и надбавок, премий и т.д., порядок их исчисления и зависимость от ФОТ.



Принцип организации заработной платы каждое предприятие устанавливает самостоятельно, исходя из моделей управления, собственных финансовых возможностей и уровня оплаты, диктуемого рынком труда. Возможны две основные модели формирования оплаты труда:


- 1) аренда трудового потенциала человека;
- 2) заимствование человеческого капитала.

При использовании модели «аренда трудового потенциала человека» работник организации не только воспринимается как источник человеческого капитала, а принимаются во внимание его личные морально-нравственные ценности и убеждения, характер, интересы и другие факторы трудового потенциала. В данном случае размер заработной платы в первую очередь определяется по уровню трудового потенциала.

Заимствование человеческого капитала — это наиболее распространенная модель формирования заработной платы. В данном случае целью организации является получение прибыли посредством использования человеческого капитала. Размер заработной платы формируется строго в соответствии с размером прибыли, полученной за конкретную работу.

34. ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ДОХОДОВ В РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ

Принципы формирования и распределения доходов могут носить как экономический, так и социально-этический аспект.

 В экономическом плане общим принципом формирования доходов принято считать *распределение по труду*. Данный принцип означает соразмерное трудовому участию и затратам распределение между членами общества благ цивилизации. В качестве примера можно привести коэффициент трудового участия, используемого для распределения оплаты труда при бригадной форме работы.

Принцип распределения доходов по труду непосредственно для рыночной экономики характеризуется исходя

из максимальной производительности (продуктивности) каждого конкретного человека на своем рабочем месте. Иными словами, доход сотрудника фирмы при остальных равных условиях зависит от колебаний дохода организации от данного вида деятельности. Максимальная производительность работников зависит от качества рабочей силы и формируется под влиянием рынка труда.

В экономически развитых странах стоимость высококвалифицированного труда всегда выше низкоквалифицированного. Однако в некоторых случаях, в частности при смене экономического строя, может быть изменена структура спроса на рынках труда, что соответственно приводит к дисбалансу в оплате. В данном случае на переходном этапе развития рыночных отношений должны срабатывать государственные механизмы защиты отраслей, временно невостребованных на рынке труда. Так будет сохранен запас государства в высококвалифицированных и интеллектуальных силах. Для рыночной экономики характерно также наличие доходов не только от результатов труда, но и от собственности. В экономически развитых государствах доля дохода от собственности может составлять до 15% всего личного дохода.

Следующий принцип распределения доходов — *по должности*. Данный способ наиболее характерен для России. Однако не всегда работник, занимающий высокую должность и имеющий большой доход, приносит значимую пользу обществу. И в этом случае возникает проблема распределения дохода, соответствующего уровню эффективности экономической деятельности работника.

Теоретически обсуждается также принцип распределения доходов *по способностям* путем распределения по труду. Способности оказывают большое влияние на качество конечного результата труда, что также может отражаться на формировании способов оплаты труда в организации.

2

Для социально-этического аспекта формирования доходов характерно стремление избежать значительного неравенства в доходах граждан. Данное неравенство можно уравнивать при помощи общественных и благотворительных фондов государства, предоставления льгот и гарантий определенным категориям граждан.

Для рационального распределения доходов в рыночной экономике необходимо учитывать как экономический, так и социально-этический аспект. При этом, с одной стороны, будет обеспечиваться высокая мотивация к повышению эффективности труда, с другой — сохранятся стабильные отношения в обществе за счет возможности всех слоев населения обеспечить себя необходимым минимумом.

3

Существуют также независимые принципы формирования доходов общества (например, при помощи лотерей). Однако данный способ не может быть признан полностью справедливым, так как вероятность выигрыша и получения дохода увеличивается для человека, имеющего возможность приобретения большего количества лотерейных билетов.

4

Выше были рассмотрены общегосударственные принципы формирования доходов. Что касается личных доходов граждан, то их основными источниками являются:

- ☞ трудовая деятельность человека, выполняющего работу по найму (доходом являются заработная плата, гонорар и другие виды оплаты труда);
- ☞ ведение предпринимательской (фермерской) деятельности (прибыль);
- ☞ выплаты, доплаты, компенсации, льготы и иные формы государственной и организационной поддержки, на которые человек имеет право в соответствии с законодательством (стипендии, пособия, пенсии и др.);

- ☞ доход от собственности (дивиденды, проценты, доходы от аренды и др.);
- ☞ ведение личных подсобных хозяйств (натуральный доход и др.).

35. СТРУКТУРА ДОХОДА СОТРУДНИКА ОРГАНИЗАЦИИ

Доход сотрудника организации в основном состоит из следующих частей.



1 *Оклад или тарифная ставка.* Размер оклада (тарифной ставки) определяется на основе соглашений и тарифных договоров, рассчитанных в соответствии с уровнем сложности выполняемой работы, степенью его ответственности, размером цен предметов потребления, наличием спроса и предложения на рынке труда и рядом других объективных факторов. Целесообразно устанавливать единую сетку тарифных ставок для рабочих, специалистов и руководителей, состоящую из нескольких разрядов. За основу составления тарифных разрядов взят метод анализа оценки работ. Для развитых западных стран общепризнанной является «женевская схема». По ней проводится анализ выполняемых работ по следующим факторам:

- ☞ специальные теоретические знания и практические умения (требования к квалификации) — образование, стаж работы и др.;
- ☞ условия труда — степень безопасности рабочего места, воздействие производственной среды на работника;
- ☞ уровень нагрузки — влияние выполняемой работы на жизнеспособность сотрудника;
- ☞ виды ответственности — ответственность работников за сохранность государственной и коммерческой тайны, материальная ответственность.

2

Премии, представляющие собой выплаты, носящие регулярный или единовременный характер и зависящие от качественных показателей работы.

Существуют два основных вида премий:

1) за личный вклад работника в итоговый результат работы структурного подразделения (к ним относят авторские гонорары и премии за освоение новых видов технологий и техники);

2) за своевременность и качество выполняемых работ (к ним относят премии за результаты выполненной работы, а также вознаграждения из фонда руководителя).

3

Доплаты (компенсации) — выплаты, возмещающие средства работника, потраченные им в ходе выполнения трудовых обязанностей, либо за определенные условия трудовой деятельности. Например, доплата за условия труда, которая в свою очередь зависит от характеристики среды производства и рабочего места, уровня занятости в течение рабочего дня, режима работы.

Так, вредные и опасные условия труда в случае, если нет возможности для их улучшения, должны быть компенсированы человеку за счет предоставления ему лечебно-профилактического питания, увеличения времени отдыха, дополнительного бесплатного медицинского обслуживания. В финансовом выражении уровень доплат и компенсаций за вредные и опасные условия труда рассчитывается в размере, не допускающем изменений норм выработки или обслуживания с целью роста оплаты труда. За работу в ночное и вечернее время устанавливается доплата за сменный характер трудовой деятельности. Доплату за степень занятости вводят в первую очередь для ремонтно-обслуживающего персонала. Время занятости по норме за смену рассчитывается по формуле

$$T_3^* = T_{см} - T_{отл}^*$$

где $T_3^н$ — время занятости по норме за смену, мин.;

$T_{см}$ — продолжительность смены, мин.;

$T_{отл}^н$ — время на прием пищи, личные надобности за смену, мин.

Доплаты за совмещение профессий устанавливаются, как правило, не за сам факт совмещения, а за соотношение показателей нормативной и действительной степени занятости работника.

Коэффициенты занятости работника за смену по норме рассчитывают по формуле

$$K_3^н = 1 - \frac{T_{отл}^н}{T_{см}}$$

Превышение коэффициента занятости может неблагоприятно сказаться на здоровье работника, в связи с этим максимальный уровень доплат не должен быть выше $K_3^н$.

Вместе с нормативным коэффициентом занятости существует также проектный коэффициент. Данный показатель соответствует реальным трудовым функциям, выполняемым работником, и определяется по правилам нормирования труда.



Надбавки. Данный компонент дохода должен в первую очередь зависеть от степени производительности работника. Надбавки бывают следующих видов.

1. Надбавки за вклад в улучшение эффективности труда, которые устанавливаются:

1) авторам изобретений и рационализаторских предложений по модернизации технологии и оборудования, а также совершенствованию системы управления, производства и организации труда;

2) работникам организации, участвовавшим в реализации утвержденных рационализаторских предложений и изобретений.

Источником выплат за улучшение эффективности служит экономия ресурсов. Надбавки за экономический эффект

предложений рекомендуется выплачивать весь период применения данного изобретения или рационализаторского предложения.

2. Дивиденды по акциям, составляющие большую часть дохода руководителей предприятий и зависящие от размера полученной прибыли организации по итогам отчетного периода.

3. Социальные льготы и компенсации работникам организации:

- оказание бесплатной медицинской помощи;
- предоставление служебного транспорта;
- бесплатное питание;
- предоставление дополнительных дней отпуска и выходных дней;
- переподготовка и повышение квалификации работников фирмы, зарубежные стажировки;
- страхование работников от несчастных случаев;
- корпоративные мероприятия (спортивные соревнования, загородный отдых и др.);
- бесплатные консультации по финансовым и юридическим вопросам;
- дополнительные пенсии и др.

36. МАТЕРИАЛЬНЫЕ И НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ (НЕФИНАНСОВЫЕ) ФОРМЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ТРУД. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Существуют материальные и нематериальные формы трудового поощрения.



К материальным формам поощрения относят чистый и скрытый (носивенный) доход работника, предоставляемый ему в виде:

- регулярной заработной платы;

- ✓ разовых премий, доплат, компенсаций, материальной помощи;
- ✓ оплаты за использование личного транспорта;
- ✓ оплаты средств связи;
- ✓ оплаты проезда к месту работы и обратно, к месту проведения отпуска и обратно;
- ✓ дополнительного материального вознаграждения к отпуску;
- ✓ оплаты санаторно-курортного лечения и лечения в специализированных медицинских центрах;
- ✓ оплаты собственного обучения или обучения детей работника в учебных заведениях и т.д.



К нематериальным формам поощрения работника относят такие виды стимулирования, которые не имеют денежного эквивалента и, таким образом, не влияют на совокупный доход. Такими формами поощрения могут быть:

- ✓ объявление работнику благодарности;
- ✓ награждение работника почетной грамотой, знаком отличия;
- ✓ награждение переходящим знаком лидера;
- ✓ присвоение работнику почетного звания;
- ✓ занесение работника на Доску почета («аллею передовиков»);
- ✓ участие работника в культурно-массовых, спортивных и других непроизводственных мероприятиях и т.д.

Нематериальные формы поощрения направлены в первую очередь на развитие лидерских качеств работников, поднятие их самооценки и рост престижа в глазах окружающих, установление эталона выполнения своих трудовых обязанностей для остальных сотрудников. Поэтому обязательными условиями данного вида поощрения являются торжественность обстановки, присутствие максимального числа коллег, подчиненных и руководящего персонала.



Существуют две формы заработной платы:

1) повременная — размер оплаты труда зависит от количества отработанного времени. В повременной оплате труда условием получения заработной платы является выполнение установленного задания или объема работ;

2) сдельная — размер оплаты труда зависит от количества сделанной продукции (оказанных услуг). Сдельную форму оплаты труда целесообразно применять, когда объем изготавливаемой продукции зависит от индивидуальных особенностей и профессионализма работников. Оплата в таком случае рассчитывается по имеющимся расценкам (p), которые определяются из тарифных ставок (C), норм сложности операции (H_c) или норм выработки (H_b):

$$p = \frac{C}{H_b} = C \times H_c.$$

Указанным выше величинам должны соответствовать одни и те же периоды.



Сдельная и повременная формы заработной платы имеют свои разновидности, которые принято называть *системами*. Наиболее распространенными системами заработной платы являются:

- сдельно-премиальная;
- повременно-премиальная;
- аккордная;
- повременная с нормированным заданием и т.д.

37. ТАРИФНАЯ И БЕСТАРИФНАЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА. СМЕШАННЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА



Тарифная система представляет собой систему оплаты труда работников, единицей которой является

тарифная ставка 1-го разряда. При этом применяется многоуровневая система установления размера заработной платы с учетом повышающего коэффициента. Для работников государственных и муниципальных учреждений разрядные сетки и тарифы устанавливаются распорядительными документами вышестоящих организаций. Коммерческие предприятия негосударственной формы собственности вправе самостоятельно установить свою тарифную систему оплаты труда работников.

Тарифная система находит повсеместное применение как для руководителей и специалистов организации, так и для рабочих. Для управленческого и инженерно-технического персонала установление разрядов оплаты труда производится, как правило, по результатам проведенной аттестации. Для рабочих присвоение и повышение разряда возможны на основании сдачи квалификационных экзаменов по профессии.



В отличие от тарифной, *бестарифная система* оплаты труда работников предприятия имеет свои особенности. В данном случае размер заработной платы устанавливается в соответствии с утвержденным руководителем штатным расписанием предприятия. При этом уровень оплаты труда (в части оклада) устанавливается, как правило, по согласованию с принимаемым (переводимым) работником на основании имеющегося у него опыта работы, достигнутого уровня образования и других показателей. Часто с такими работниками заключается срочный трудовой договор (контракт) с фиксированным размером оклада на все время действия договорных отношений. В случае продления срока действия договора размер оклада работника может быть пересмотрен.

Бестарифная система оплаты труда применяется и в случае необходимости заключения договора на выполнение определенного объема работ, работ, носящих временно-сезонный и замещающий характер.



На практике, как правило, применяются смешанные системы оплаты труда, включающие в зависимости от категории персонала тарифные ставки, оклады, премии, надбавки и другие виды выплат.

К получившим наибольшее распространение относятся следующие смешанные системы оплаты труда.

1. Сдельно-премиальная. В данном случае размер заработной платы напрямую зависит от количества и качества произведенной работником продукции. В данном случае для работника рекомендуется устанавливать определенную тарифную ставку (оклад), соответствующую минимальному законодательному уровню оплаты труда. Работник ежедневно получает сменно-суточное задание с нормами выработки или обслуживания, соответствующими установленным для его профессии и квалификации нормам труда и оплаты. Из этой статьи и будет складываться основной размер заработной платы работника. В дальнейшем по результатам его работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие или год) и по итогам эффективности деятельности всей организации в целом работнику может быть начислена премия.

Данный вид смешанной системы оплаты труда целесообразно применять на работах, которые носят ярко выраженный нормированный характер. При этом итоговый объем произведенной продукции (оказанных услуг) может варьироваться как в большую, так и в меньшую сторону и зависеть в первую очередь от профессионализма и работоспособности самого работника.

2. Повременно-премиальная — это распространенный вид смешанной системы оплаты, при котором уровень дохода работника в первую очередь зависит от количества отработанного им времени. Такому работнику устанавливают оклад, который полностью начисляется работнику в случае полной отработки им нормы рабочего времени в месяц, или почасовую тарифную ставку, при которой размер оплаты в каждом месяце будет изменяться в зависимости от ус-

тановленного и отработанного количества рабочих часов. В дальнейшем, так же как и при сдельно-премиальной системе, по результатам работы за определенный промежуток времени работнику начисляется премия, размер которой формируется на основании утвержденного премиального положения предприятия.

Этот вид системы оплаты труда рекомендуется устанавливать для работников, функциональные обязанности которых носят ненормированный характер (к примеру, для руководящего состава организаций, специалистов инженерно-технического профиля, работников творческих профессий и т.д.).

3. Повременная система с нормированным заданием. При данной системе оплаты труда заработная плата работника зависит, с одной стороны, от количества отработанного времени, а с другой — от выполненного задания, устанавливаемого работнику в соответствии с определенными нормами труда. Такую систему оплаты труда целесообразно устанавливать для специалистов с высшим профессиональным образованием, чья работа носит творческий и циклический характер.

38. СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА

! Под социальной ответственностью бизнеса понимается ответственность руководителей организации, принимающих определенные решения, перед остальными членами общества, на которых прямо или косвенно влияют эти решения, т.е. это определенный вклад бизнеса в развитие разнообразных сфер общества, связанных с деятельностью данной организации и выходящих за пределы законодательно закрепленного минимума.



Социальная ответственность бизнеса включает несколько уровней:

- ✎ базовый, заключающийся в исполнении обязательств по выплате работникам заработной платы, уплаты налоговых отчислений и предоставлению новых вакантных мест;
- ✎ средний, предполагающий создание благоприятных условий как для труда, так и для повседневной жизни — предоставление жилья, повышение квалификации и общего образовательного уровня, профилактика заболеваний, развитие социально-культурной сферы;
- ✎ высший, при котором осуществляется ведение благотворительной деятельности.



Различают два вида социальной ответственности бизнеса:

- 1) внутренний (стабильность и достойный уровень оплаты труда, безопасные условия труда на рабочем месте, оказание дополнительных медицинских услуг, непрерывный процесс обучения персонала, поддержка работника в трудных ситуациях);
- 2) внешний (благотворительная и спонсорская деятельность, участие в экологических программах, взаимодействие с общественностью, различными учреждениями и организациями, помощь при возникновении чрезвычайных ситуаций, ответственность по претензионным декларациям потребителей).



К мотивам социальной ответственности бизнеса относят:

- ☑ увеличение производительности труда сотрудников организации;
- ☑ снижение текучести кадров и привлечение высококвалифицированного персонала;
- ☑ возможность дополнительной рекламы организации и выпускаемой ею продукции;

- ✓ улучшение общего имиджа компании и ее брендов;
- ✓ возможность дополнительного освещения деятельности организации в средствах массовой информации;
- ✓ улучшение стабильности организации и перспективы ее развития в регионе;
- ✓ предоставление льгот в соответствии с налоговым законодательством;
- ✓ участие в инвестиционных программах федерального и регионального уровней.



По типам социальные программы делятся:

- ✓ на совместные с органами государственной власти;
- ✓ партнерские программы некоммерческих организаций;
- ✓ программы по сотрудничеству с профсоюзами и иными общественными организациями;
- ✓ программы по связям с общественностью и средствами массовой информации;
- ✓ собственные программы организаций.



Инструментами реализации социальных программ являются:

- ✓ инвестирование средств в социальные программы;
- ✓ благотворительные акции;
- ✓ оказание спонсорской помощи;
- ✓ установление денежных грантов;
- ✓ формирование корпоративного фонда.

39. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ

! Под социальной политикой организации понимается определенная сфера управления персоналом, которая

включает мероприятия и цели, направленные на предоставление социальных услуг работникам.



Структура социальной политики организации состоит:

- из процедур улучшения отношений в трудовых коллективах;
- сокращения числа конфликтных ситуаций в организации;
- формирования имиджа и престижа организации;
- поиска и отбора новых сотрудников, обучения персонала;
- развития социальной сферы организации.



Социальная политика в организации должна отвечать следующим принципам:

- знать и учитывать материальные и нематериальные потребности и интересы сотрудников;
- предоставленные услуги должны быть известны сотрудникам и расцениваться ими как добровольные расходы на социальные нужды;
- быть для организации экономически оправданной и ориентироваться в системе рыночной экономики на соображениях эффективности;
- социальные нужды, которые уже в достаточной мере удовлетворяются государством или другими общественными учреждениями, не должны быть предметом социальной политики в организации.



Социальная политика организации, будучи частью политики управления персоналом, направлена:

- на сокращение числа конфликтов;
- улучшение отношений между работодателями и наемными работниками;
- привлечение новых работников;

- ✓ создание благоприятного имиджа фирмы в глазах общественности;
- ✓ «привязку» персонала к данной организации.



Разработка и проведение социально-экономической политики в организации осуществляются по многим направлениям, важнейшими из которых являются следующие.

1. *Политика доходов*, являющаяся эффективным инструментом стимулирования экономического роста при соблюдении интересов работников и предпринимателей. Между работниками и работодателями заключается коллективный договор, через реализацию которого работники приобретают гарантии увеличения зарплаток при повышении эффективности (прибыльности) производства, а также защиту от инфляции, а предприниматели получают социальный мир и гарантию от чрезмерных покушений на прибыли.

2. *Политика в отношении сотрудничества с профсоюзами*. Профсоюзы в организациях должны играть роль активного партнера в разработке и реализации социальных программ. Разрабатываемые программы должны обеспечивать заметное повышение производительности труда и стабильную занятость. Кроме того, профсоюзы проводят выработку и представление руководству фирмы альтернативных предложений о новых формах организации труда. Они также берут на себя ответственность за нахождение компромиссов и принятие болезненных для организации решений.

3. *Политика социального обеспечения работников*, которая подразумевает использование частных систем пенсионного обеспечения по старости и инвалидности с низкими или определенными в зависимости от размеров заработка ставками взносов; возможность для семьи работника получить пособие в случае потери кормильца; оплату стра-

хования жизни и медицинского страхования работника и членов его семьи и др.

40. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА НАСЕЛЕНИЯ

! Социальная защита населения — это деятельность служб по оказанию услуг социальной помощи населению, а также проведению социальной реабилитации некоторых категорий граждан, нуждающихся в поддержке.

1 В наиболее полном смысле социальная защита представляет собой комплексную систему социальных и экономических отношений, а также совокупность сущностных связей, взаимоотношений и интересов сторон социально-трудовых отношений, государственных органов и общественных организаций с целью снижения влияния факторов, оказывающих негативное воздействие на качество жизни, и оказания социальной помощи отдельным категориям граждан.

Социальная защита включает следующие организационно-правовые формы:

- государственное обеспечение;
- социальные виды страхования;
- адресную помощь;
- ответственность работодателя.

2 Основными программами социальной защиты населения являются:

- индивидуальное социальное (медицинское, пенсионное) страхование работников, страхование от случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- действующие межотраслевые системы и стандарты охраны труда;

- ☑ медицинское обслуживание и образовательные программы;
- ☑ социальная поддержка безработных граждан;
- ☑ внутрифирменные программы социальной защиты.

3

Концепция социальной защиты заключается:

- ☞ в ответственности за каждого члена общества, реализации права гражданина на свободу выбора профессии, труда и места работы;
- ☞ обеспечении безопасных условий труда, профилактики заболеваний и производственного травматизма, защите работников от рисков, связанных с выполнением ими служебных заданий и трудовых функций, доступности информации в области безопасности труда и жизни;
- ☞ создании условий социальной справедливости в труде — равная оплата одинакового труда, равная возможность получения социальных пособий, пенсий, материальных компенсаций, профессиональной реабилитации и иной медицинской помощи;
- ☞ формировании системы государственных и негосударственных программ социальной защиты.

4

Социальная защита в сфере труда состоит из следующих направлений:

- ☞ создание безопасных условий труда на рабочем месте;
- ☞ создание приемлемых условий трудовой занятости населения с достойной оплатой труда;
- ☞ доступ работников организации к системе здравоохранения;
- ☞ доступ работников к получению общего и профессионального образования;
- ☞ поддержка работников в тяжелых ситуациях.

41. СИСТЕМА СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ. СОЦИАЛЬНАЯ СТРУКТУРА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА, ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЕЕ ОПТИМИЗАЦИИ

! Система социальных гарантий — комплекс мер со стороны органов государственной власти и организаций, направленных на создание равных условий решения социальных проблем для различных групп населения.

1 *Цель внедрения системы социальных гарантий — адекватная реакция на социальное положение населения, снижение уровня социальной напряженности в обществе, заблаговременное предупреждение конфликтных ситуаций.*

Задачами системы социальных гарантий являются:

- ☞** сокращение уровня социально-экономической бедности населения;
- ☞** укрепление безопасности граждан в социальном плане;
- ☞** инвестирование средств в национальные проекты здравоохранения, жилья и образования;
- ☞** доступность медицинской помощи, образования и социального обеспечения для всех категорий граждан;
- ☞** создание благоприятных экономических условий трудоспособному населению для достойного уровня жизни;
- ☞** формирование эффективной системы социальной защиты для нуждающихся в поддержке граждан.

! Под социальной структурой понимают определенное строение трудового коллектива, которое определяется сочетанием в нем конкретных социальных групп.

! Социальная группа — совокупность сотрудников организации, объединенных определенным признаком или свойством.



Рассмотрим основные виды социальной структуры.

1. *Профессиональная структура*, в которую входят работники родственных профессий, при этом имеются разграничения по их опыту работы и уровню образования.

2. *Профессионально-квалификационная структура*, складывающаяся по группам из представителей одного уровня квалификации.

3. *Функционально-производственная структура*, образуемая из групп работников разного функционального назначения. В эту группу могут входить руководители организации и структурных подразделений, специалисты, технические исполнители, рабочие и т.д. Такие группы составляют производственные подразделения организации.

4. *Демографическая структура*, формируемая по возрастным и половым признакам работников организации.

5. *Социально-психологическая структура*, согласно которой работники разделяются по группам в соответствии с их интересами, увлечениями, ценностями и др.

6. *Национальная структура*, образуемая из групп работников одной национальности.



Под **оптимизацией** понимаются изменения социальной структуры в трудовом коллективе, проводимые в результате анализа положительных и отрицательных тенденций в социальных группах работников с целью улучшения эффективности работы организации.



Основные направления оптимизации социальной структуры трудового коллектива:

☞ оптимизация по размеру. Оптимальной считается численность членов группы, колеблющаяся в пределах от 5 до 11 работников. При меньшем количестве человек у членов группы возникает беспокойство по поводу слишком высокого уровня персональной

ответственности каждого из них. При большой численности социальной группы сложнее добиться согласованности действий всех ее членов;

- ✎ оптимизация по составу. Предпочтение отдается группе, состоящей из разных личностей, имеющих свое мнение по достижению целей, которые стоят перед группой, что улучшает качество принимаемых данной социальной группой решений;
- ✎ оптимизация по сплоченности группы. В наиболее сплоченных группах увеличивается производительность труда за счет отсутствия недоверия, напряженности и враждебности в трудовом коллективе. Для укрепления сплоченности коллектива рекомендуются совместное обсуждение и изучение целей и перспектив организации;
- ✎ оптимизация по групповым нормам. Для группы должны существовать определенные нормы и правила, и каждый член данной группы должен неукоснительно придерживаться их;
- ✎ оптимизация управления конфликтностью. Если различия во мнениях приводят к конфликтам в группе, такие конфликты необходимо рассматривать как позитивный фактор и управлять им для улучшения эффективности производства.

42. ПЛАНИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

! Планирование социального развития трудового коллектива — совокупность средств и методов социального менеджмента коллектива работников и процесс регулирования социальных отношений в нем.

! Под **планом социального развития организации** понимают комплекс вводимых мероприятий и показателей для

решения социальных задач и улучшения эффективности трудовой деятельности коллектива.



Цель планирования социального развития трудового коллектива — создание условий для полного использования трудовых возможностей персонала и развития личностной социальной активности.

Для достижения данной цели необходимы:

- рост содержательности труда;
- удовлетворение потребностей работников в рамках разумных границ;
- обеспечение удовлетворительных условий труда на рабочих местах;
- обеспечение работникам возможности обучения и повышения квалификации;
- организация отдыха персонала;
- формирование корпоративной культуры у каждого члена трудового коллектива.



Разрабатывая план социального развития трудового коллектива, необходимо определить следующие параметры:

- показатели планируемых мероприятий;
- сроки исполнения мероприятий;
- ответственность за их исполнение;
- ожидаемую эффективность от внедрения планируемых мероприятий.

После согласования и утверждения план носит обязательный характер и является основополагающим документом для выполнения в структурных подразделениях организации.



Принято выделять четыре основных этапа планирования социального развития трудового коллектива.

1. *Подготовительный этап, на котором:*

- ✎ принимаются решения о создании плана социального развития;
- ✎ формируются группы для его разработки;
- ✎ заключаются договоры со сторонними организациями на разработку плана социального развития;
- ✎ разрабатывается структура плана социального развития;
- ✎ утверждаются сроки исполнения работ по составлению плана социального развития;
- ✎ устанавливается методика мониторинга социального положения трудового коллектива;
- ✎ утверждаются формы документации;
- ✎ формируется содержание работ;
- ✎ распределяются функции производства работ планирования социального развития;
- ✎ вся необходимая информация доводится до заинтересованных лиц.

2. *Этап анализа*, в ходе которого:

- ✎ анализируются итоги выполнения прежнего плана социального развития;
- ✎ проводится анализ условий труда, уровня оплаты, социальной структуры, организации отдыха работников;
- ✎ на основании полученных материалов проводится их сравнение с установленными нормами и правилами, а также с передовыми достижениями в данной области производства;
- ✎ составляется аналитический отчет о результатах проделанной работы.

3. *Этап разработки*, на котором осуществляются:

- ✎ проектирование конкретных предложений, мероприятий и рекомендаций;
- ✎ определение показателей социального развития трудового коллектива;

- ✎ составление первичного варианта плана социального развития;
- ✎ определение социально-экономической эффективности мероприятий;
- ✎ согласование первичного варианта плана с подразделениями организации;
- ✎ формирование общего (сводного) плана социального развития по организации.

4. *Контрольный этап*, в ходе которого:

- ✎ разрабатывается система контроля за исполнением плана социального развития трудового коллектива;
- ✎ определяется ответственность исполнителей.



План социального развития должен отражать следующие направления работ:

- ✎ оптимизацию социальной структуры трудового коллектива и ее дальнейшее совершенствование;
- ✎ определение социальных факторов роста и перспективного развития организации;
- ✎ дальнейшее совершенствование условий труда и отдыха работников;
- ✎ развитие корпоративной культуры, социальной активности и рационализаторской инициативы членов трудового коллектива.

43. ТРУДОВОЙ КОНФЛИКТ: СУЩНОСТЬ, ВИДЫ И ПРИЧИНЫ



Трудовой конфликт представляет собой вид социального конфликта, объектом которого выступают трудовые отношения и условия их обеспечения.



К предметной области трудового конфликта относятся:

- оплата труда и распределение финансов;

- ☑ организация и условия труда на рабочих местах, охрана труда;
- ☑ выполнение правовых и договорных обязательств.

2

Трудовые конфликты выполняют следующие функции:

- ☞ влияют на баланс индивидуальных, групповых, коллективных интересов и вносят вклад в социальную интеграцию предприятия. Конфликт рабочих с администрацией, с одной стороны, усиливает их конфронтацию, а с другой — повышает сплоченность рабочих;
- ☞ сигнальную, вскрывая наиболее острые противоречия в жизни коллектива;
- ☞ инновационную (творческую). С помощью трудового конфликта можно преодолеть препятствия на пути экономического, социального или духовного развития коллектива;
- ☞ социально-психологическую, состоящую в том, что трудовой конфликт приводит к изменению социально-политического климата, сплоченности, авторитета, взаимного уважения.

3

Виды трудовых конфликтов:

- ☞ конфликт между работодателем и наемным работником;
- ☞ конфликт между руководителями структурных подразделений за усиление роли своего отдела, за ресурсы организации, за определение производственной политики и т.п.;
- ☞ конфликт, в основе которого лежат симпатии и антипатии между администратором и работником;
- ☞ конфликты из-за получения более выгодной работы;

☞ конфликты из-за влияния в организации, из-за власти.

Выделяют также:

☞ межличностные трудовые конфликты;

☞ межгрупповые трудовые конфликты, которые в свою очередь подразделяются на конфликты между:

- коллективом работников и руководством предприятия (работодателем),
- руководством предприятия (работодателем) и выборным профсоюзным органом,
- выборным профсоюзным органом и коллективом работников,
- коллективами работников разных предприятий,
- коллективом работников и органами федеральной, региональной и местной власти.



К основным причинам трудовых конфликтов относятся:

- ☞ формальное отношение руководства организации (работодателя) к интересам наемных работников;
- ☞ несоответствие размера оплаты труда степени трудовой нагрузки работников;
- ☞ нарушение установленных сроков выплаты заработной платы работникам;
- ☞ невозможность или нежелание руководства организации (работодателя) улучшить условия труда на рабочих местах;
- ☞ снижение уровня социальных и трудовых льгот, гарантий и компенсаций для работников;
- ☞ стремление руководства организации (работодателя) незаконно расторгнуть трудовой договор с работниками;
- ☞ неоправданно высокий уровень сокращения численности или штата работников организации;

- ☞ невыполнение руководством организации (работодателем) действующих норм и правил трудового законодательства РФ;
- ☞ нарушения условий заключенных договоров по оплате, закупкам, поставкам продукции и др.;
- ☞ нецелевое распределение руководством организации (работодателем) материально-денежных средств;
- ☞ снижение (изменение) ценностей культуры труда и производства.

Учебное издание

Горшков Александр Викторович
КРАТКИЙ КУРС ПО СОЦИОЛОГИИ
ТРУДА

Учебное пособие

Редактор Ю.А. Серова
Корректор А.А. Николаева
Компьютерная верстка А.Н. Сорокина

Подписано в печать 10.06.2009. Формат 70 x 100/32.

Печать офсетная. Уч.-изд. л. 5,2.

Печ. л. 4,0. Тираж 5000 экз. Заказ В-869.

ООО «Издательство «Окей-книга»
123022, Москва, Малый Козихинский пер., д. 12
Тел.: (495) 519-89-13

Отпечатано в полном соответствии с качеством
предоставленного электронного оригинал-макета
в типографии ОАО ПИК «Идел-Пресс».
420066, г. Казань, ул. Декабристов, 2.
E-mail: Idelpress@mail.ru

ИЗДАТЕЛЬСТВА:



«Омега-Л»
Учебная и деловая литература



«SmartBook»
Интеллектуальная бизнес-литература



«Окей-книга»
Нормативная литература



«Университетская книга»
Профессиональная литература

КНИГОТОРГОВЫЕ КОМПАНИИ:

- Широкий ассортимент: более 50 000 наименований книг
- Оперативность выполнения заказов
- Гибкая ценовая политика
- Все виды доставки

БИБЛИОТЕЧНО-ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЦЕНТР:

- Все виды комплектования
- Ассортиментное консультирование
- Организация профессиональных мероприятий
- Корпоративная библиотека

ИНТЕРНЕТ-МАГАЗИН:

- www.omega-l.ru

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ЖУРНАЛ

«УНИВЕРСИТЕТСКАЯ КНИГА»

Подписной индекс:

- «Роспечать» 72296
- «Пресса России» 12127

**УНИВЕРСИТЕТСКАЯ
КНИГА**

111123, г. Москва, Шоссе Энтузиастов, д. 56
Тел./факс (495) 228-64-58, 228-64-59
e-mail: office@omega-l.ru, market@omega-l.ru

**В СЕРИИ «СКОРАЯ ПОМОЩЬ СТУДЕНТУ.
КРАТКИЙ КУРС» ВЫШЛИ:**

- Административное право
- Анализ финансовой отчетности
- Анализ хозяйственной деятельности
- Антикризисное управление
- Арбитражный процесс
- Аудит
- Банковское дело
- Бизнес-планирование
- Бухгалтерская финансовая отчетность
- Бухгалтерский управленческий учет
- Бухгалтерский учет
- Бухгалтерский финансовый учет
- Бюджетная система России
- Высшая математика
- Гражданское право. Часть первая
- Гражданское право. Часть вторая и третья
- Гражданское право. Часть четвертая
- Гражданское процессуальное право

- Демография и статистика населения
- Деньги, кредит, банки
- Детская психология
- Жилищное право
- Земельное право
- Инвестиции
- Инновационный менеджмент
- Информатика
- Информационные системы в экономике
- История государства и права зарубежных стран
- История государства и права России
- История мировой экономики
- История Отечества
- История политических и правовых учений
- История экономических учений
- Коммерческое право
- Конституционное право зарубежных стран
- Конституционное право России
- Концепции современного естествознания

- Криминалистика
- Криминология
- Культурология
- Логика
- Логистика
- Макроэкономика
- Маркетинг
- Маркетинговые исследования
- Медицинское право
- Международная экономика
- Международное право
- Международное публичное право
- Международное частное право
- Международные стандарты аудита
- Международные стандарты финансовой отчетности
- Менеджмент
- Микроэкономика
- Мировая экономика
- Муниципальное право России
- Налоги и налогообложение
- Налоговое право
- Национальная экономика

В СЕРИИ «СКОРАЯ ПОМОЩЬ СТУДЕНТУ.
КРАТКИЙ КУРС» ВЫШЛИ:

- Оперативно-розыскная деятельность
- Организационная культура
- Организационное поведение
- Основы специальной педагогики и психологии
- Основы юридического письма
- Педагогика
- Поведение потребителей
- Политическая история России
- Политический менеджмент
- Политология
- Правовая статистика
- Правоохранительные органы
- Предпринимательское право
- Прокурорский надзор
- Психология
- Регионоведение
- Рекламное дело
- Римское право
- Русский язык и культура речи
- Рынок ценных бумаг
- Связи с общественностью

- Сельскохозяйственное право
- Семейное право
- Социологии
- Социологии и психология управления
- Социология права
- Социология труда
- Стандартизация, метрология и сертификация
- Статистика
- Стратегический менеджмент
- Страхование
- Судебная бухгалтерия
- Судебная медицина
- Судебная психиатрия
- Теория вероятностей и математическая статистика
- Теория государства и права
- Теория организации
- Теория судебной экспертизы
- Трудовое право
- Уголовное право. Общая часть
- Уголовное право. Особенная часть
- Уголовно-исполнительное право

- Уголовно-процессуальное право
- Управление качеством
- Управление маркетингом
- Управление персоналом
- Философия
- Финансовое право
- Финансовый менеджмент
- Финансы организаций (предприятий)
- Цены и ценообразование
- Экологическое право
- Эконометрика
- Экономика организации
- Экономическая история России
- Экономическая статистика
- Экономическая теория
- Экономическая теория (для неэкономистов)
- Экономический анализ
- Юридическая психология

**В СЕРИИ «СКОРАЯ ПОМОЩЬ СТУДЕНТУ»
ВЫШЛИ ШПАРГАЛКИ:**

- Адвокатура и нотариат
- Административное право
- Анализ финансовой отчетности
- Анализ хозяйственной деятельности
- Антикризисное управление
- Арбитражный процесс
- Аудит
- Банковское дело
- Банковское право
- Безопасность жизнедеятельности
- Бизнес-планирование
- Бухгалтерская финансовая отчетность
- Бухгалтерский управленческий учет
- Бухгалтерский учет
- Бухгалтерский финансовый учет
- Бюджетная система России
- Введение в педагогическую деятельность
- Возрастная психология
- Высшая математика для экономистов
- Гидравлика
- Государственное и муниципальное управление
- Государственные и муниципальные финансы

- Гражданское право. Часть первая
- Гражданское право. Часть вторая и третья
- Гражданское право. Часть четвертая
- Гражданские процессуальное право
- Демография и статистика населения
- Договорное право
- Жилищное право
- Земельное право
- Инвестиции
- Интеллектуальной собственности
- Информатика
- Информационные системы в экономике
- История государства и права зарубежных стран
- История мировой экономики
- История Отечества
- История отечественного государства и права
- История политических и правовых учений
- История психологии
- История экономических учений
- Коммерческое право
- Конкуренция
- Конституционное право зарубежных стран

- Конституционное право России
- Контроль и ревизия
- Кредитология
- Криминология
- Криминология современного государства
- Корпоративное право
- Коррекционная психология
- Криминология
- Криминология
- Культурология
- Логика
- Логистика
- Макроэкономика
- Маркетинг
- Маркетинговые исследования
- Математическая логика
- Материальное право
- Международная экономика
- Международное право
- Международное публичное право
- Международное частное право
- Международные стандарты аудита
- Менеджмент
- Метрология, стандартизация сертификация
- Микроэкономика
- Мировая экономика
- МСФО
- Муниципальное право России

**В СЕРИИ «СКОРАЯ ПОМОЩЬ СТУДЕНТУ»
ВЫШЛИ ШПАРГАЛКИ:**

- Налоги и налогообложение
- Налоговое право
- Наследственное право
- Национальная экономика
- Неорганическая химия
- Общая психология
- Общие основы педагогики
- Оперативно-розыскная деятельность
- Организационная культура
- Организационное поведение
- Органическая химия
- Основы бизнеса
- Педагогика
- Поведение потребителей
- Политическая история России
- Политология
- Право Евросоюза
- Право интеллектуальной собственности
- Право социального обеспечения
- Правоведение
- Правоохранительные органы
- Предпринимательское право
- Прикладная механика
- Прокурорский надзор
- Психология
- Психология и педагогика
- Регионоведение
- Рекламное дело

- Римское право
- Риторика
- Русский язык и культура речи
- Рынок ценных бумаг
- Связи с общественностью
- Семейное право
- Сопротивление материалов
- Социальная педагогика
- Социальная психология
- Социология
- Специальная педагогика
- Статистика
- Стратегический менеджмент
- Страхование
- Страховое право
- Судебная медицина
- Таможенное право
- Теоретическая механика
- Теория бухгалтерского учета
- Теория вероятностей и математическая статистика
- Теория государства и права
- Теория организации
- Теплотехника
- Трудовое право
- Уголовное право. Общая часть
- Уголовное право. Особая часть
- Уголовно-исполнительное право
- Уголовно-процессуальное право

- Управление качеством
- Управление маркетингом
- Управление персоналом
- Физика для инженерных специальностей
- Философия
- Финансовое право
- Финансовый менеджмент
- Финансы организаций (предприятий)
- Финансы, кредит, деньги
- Формулы: математика, физика, химия
- Цены и ценообразование
- Экологическое право
- Экология
- Эконометрика
- Экономика предприятия
- Экономика труда
- Экономическая история России
- Экономическая статистика
- Экономическая теория (для студентов неэкономических специальностей)
- Экономическая теория (для экономистов)
- Экономический анализ
- Электроника и электротехника
- Этика
- Юридическая психология

ОБРАЩАЙТЕСЬ КЪМ ИЗДАТЕЛЬСТВАМ «МЕДІА» В НАШИХ МАГАЗИНАХ И ПУНКТІХ

МОСКВА

«Библио-Глобус»	ул. Мясницкая, д. 6/3, стр. 1	(495) 781-19-00; www.biblio-globus.ru
Дом книги «Медведкова»	Заревый пр-д, д. 12	(495) 476-16-90; www.bearbooks.ru
«Молодая Гвардия»	ул. Б. Полянка, д. 28	(495) 770-33-70; www.bookmg.ru
Дом книги на Ладужской	ул. Ладужская, д. 8, стр. 1	(495) 221-77-33; www.dom-knigi.ru
«Республика»	ул. 1-я Тверская-Ямская, д. 10	(495) 251-65-27; www.respublica.ru
«Москва»	ул. Тверская, д. 8	(495) 629-64-83; www.moscowbooks.ru
Сеть магазинов	ул. Новый Арбат, д. 8	(495) 789-35-91; www.mdk-arbat.ru
«Московский Дом книги»		
Сеть магазинов	Сухаревская пл., д. 12	(495) 937-85-81; www.nk1.ru
«Новый книжный»	ТЦ «Садовая галерея»	

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

Сеть магазинов «Буквоед»	Лиговский пр-т, д. 10 «Книжный супермаркет»	(812) 601-06-01, 717-30-86; www.bookvoed.ru
Санкт-Петербургский Дом книги	Невский пр-т, д. 28;	(812) 448-23-55

РАСПРОСТРАНЕНИЕ В РЕГИОНАЛЬНЫХ КНИГОТОРГАХ

Архангельск	Дом книги	пл. Ленина, д. 3; тел.: (8182) 65-41-34
Воронеж	«Амिता!»	пл. Ленина, д. 4; тел.: (4732) 77-16-90
	«Библиосфера»	пр-т Революции, д. 32; тел.: (4732) 53-15-80
Екатеринбург	Дом книги	ул. Антона Валека, д. 12; тел.: (343) 358-18-98
	ТЦ «100 000 книг»	ул. Декабристов, д. 51 а; тел.: (343) 251-33-42
		ул. Челюскинцев, д. 23; тел.: (343) 353-24-90, 353-24-89
	Книж. супермаркет «100 000 книг»	Театральный пер., д. 2; тел.: (343) 371-62-57
	при типогр. «Уральский рабочий»	ул. Ленина, д. 49; тел.: (343) 371-24-25
	Торговый Дом «Ломна»	ул. Студенческая, д. 1в; тел.: (343) 378-22-55
Иркутск	«Мир книги»	ул. Урицкого, д. 9, (ул. Фурье, д. 8); тел.: (3952) 20-09-17
Казань	«Книжный двор»	ул. Спартаковская, д. 2; тел.: (843) 278-09-20
	Сеть магазинов «Дом книги»	ул. Татарстан, д. 13; тел.: (843) 293-54-82
Калининград	«Книги и книжечки»	Ленинский пр-т, д. 103/113; тел.: (4012) 65-65-68
Н.Новгород	«Бизнес-книга»	ул. Б. Покровская, д. 63; тел.: (831) 433-02-91
	Дом книги «Нижний Новгород»	ул. Советская, д. 14; тел.: (831) 246-22-92
	«Дирижабль»	ул. Б. Покровская, д. 46; тел.: (831) 234-03-05
Новосибирск	«Экзор-книга»	ул. Советская, д. 13; тел.: (383) 223-35-20
	«Book-Look»	Красный пр-т, д. 29/1; тел.: (383) 217-45-40
	«Плиний Старший»	Красный пр-т, д. 17; тел.: (383) 325-75-90 (91)
Ростов-на-Дону	«Деловая литература»	ул. Серафимовича, д. 53б; тел.: (863) 240-48-89
	ИП Попов	ул. Юфимцева, д. 17; тел.: (863) 220-38-35
	Сеть магазинов «Магистр»	ул. Б. Садовая, д. 67; тел.: (863) 299-98-96
	Сеть магазинов «Феникс»	ул. Б. Садовая, д. 51; тел.: (863) 262-47-07
Рязань	Торговый дом «Барс»	Московское шоссе, д. 5а; тел.: (4912) 34-75-68
Самара	Сеть магазинов	Московское шоссе, д. 15, 3-й этаж, ТК "Ферат";
	«Чакона»	тел.: (846) 331-22-33
Уфа	Сеть магазинов «Планета»	ул. Ленина, д. 20; тел.: (347) 272-22-70
	«Знание» («Белая река»)	ул. Ленина, д. 24; тел.: (347) 273-40-85
Хабаровск	Хабаровский Дом книги	ул. Карла Маркса, д. 82; тел.: (4212) 43-73-16
Челябинск	«Книжник»	ул. Кирова, д. 82; тел.: (351) 263-50-36
Ярославль	Центр деловой литературы	ул. Советская, д. 80; тел.: (4852) 32-00-12
	«Интеллект-сервис»	
Якутск	Книжный маркет	ул. Ярославского, д. 16/1; тел.: (4012) 34-2-04

СНГ

Алматы	«Экономик»	пр-т Достык, д. 55; тел.: (327) 291-47-42
	Магазин «BookKing»	пр-т Райымбека, д. 101; тел.: (327) 271-02-39
	«Меломан»	ул. Гоголя, д. 58; тел.: +7(727) 273-10-24
	«Книжный город»	ул. Жолдасбекова, д. 19а; тел.: +7(727) 262-69-09
Днепропетровск	«Бизнес Книга»	ул. Серова, д. 4; тел.: (0562) 370-30-43
Киев	Книжный дом «Орфей»	Московский пр-т, д. 6; тел.: (044) 464-49-70
Минск	Дом книги «Знание»	ул. Карла Маркса, д. 36; тел.: (37517) 227-55-58

В СЕРИИ «СКОРАЯ ПОМОЩЬ СТУДЕНТУ» ВЫШЛИ:

КРАТКИЙ КУРС

- | | |
|---|--|
| АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ | ПОЛИТИЧЕСКАЯ ИСТОРИЯ РОССИИ |
| БИЗНЕС-ПЛАНИРОВАНИЕ | ПОЛИТИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ |
| ВЫСШАЯ МАТЕМАТИКА | ПОЛИТОЛОГИЯ |
| ДЕТСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ | ПСИХОЛОГИЯ |
| ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО | РЕКЛАМНОЕ ДЕЛО |
| ЗЕМЕЛЬНОЕ ПРАВО | РУССКИЙ ЯЗЫК И КУЛЬТУРА РЕЧИ |
| ИНВЕСТИЦИИ | СВЯЗИ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ |
| ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ | СЕМЕЙНОЕ ПРАВО |
| ИНФОРМАТИКА | СОЦИОЛОГИЯ |
| ИСТОРИЯ ОТЕЧЕСТВА | СОЦИОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ
УПРАВЛЕНИЯ |
| КОНЦЕПЦИИ СОВРЕМЕННОГО
ЕСТЕСТВОЗНАНИЯ | СТАНДАРТИЗАЦИЯ, МЕТРОЛОГИЯ
И СЕРТИФИКАЦИЯ |
| КУЛЬТУРОЛОГИЯ | СТАТИСТИКА |
| ЛОГИКА | СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ |
| ЛОГИСТИКА | СТРАХОВАНИЕ |
| МАРКЕТИНГ | ТЕОРИЯ ВЕРОЯТНОСТЕЙ
И МАТЕМАТИЧЕСКАЯ СТАТИСТИКА |
| МЕЖДУНАРОДНАЯ ЭКОНОМИКА | ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ |
| МЕНЕДЖМЕНТ | ТРУДОВОЕ ПРАВО |
| МИРОВАЯ ЭКОНОМИКА | УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ |
| НАЛОГИ И НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ | УПРАВЛЕНИЕ МАРКЕТИНГОМ |
| НАЦИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА | УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ |
| ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА | ФИЛОСОФИЯ |
| ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ | ФИНАНСОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ |
| ОСНОВЫ СПЕЦИАЛЬНОЙ ПЕДАГОГИКИ
И ПСИХОЛОГИИ | ФИНАНСЫ ОРГАНИЗАЦИЙ
(ПРЕДПРИЯТИЙ) |
| ПЕДАГОГИКА | ЦЕНЫ И ЦЕНООБРАЗОВАНИЕ |
| | ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ ПРАВО |
| | ЭКОНОМЕТРИКА |
| | ЭКОНОМИКА ОРГАНИЗАЦИИ |
| | ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ
(ДЛЯ НЕЭКОНОМИСТОВ) |

ДОМ КНИГИ
"МОЛОДАЯ ГВАРДИЯ"
 Горшков А.В. Краткий курс
 ISBN 978-5-9745-0566-9

 2000 N
 3078308
 Цена: 50 р.

ПОКУПАТЕЛЕЙ

ООО «Окей-книга»
 Москва,
 Варшавское шоссе,
 д. 9, эт. 5;
 Тел.: (495) 737-03-77
 (доб. 50-17)