Совершенствование социально-трудовых отношений в современных условиях

Под редакцией М.Н. Корсакова, М.А. Масыч
Директор института управления в экономических, экологических и социальных системах В.В. Петров
Заведующий кафедрой экономики предприятия М.Н. Корсаков

2014

Министерство образования и науки
Российской Федерации
Федеральное государственное
автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южный федеральный университет»

Совершенствование социально-трудовых отношений в современных условиях

Монография
Под редакцией М.Н. Корсакова, М.А. Масыч

Ростов-на-Дону
Издательство Южного федерального университета
2014

ББК:-65.24+60.550.51

Рецензенты:

доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой управления человеческими ресурсами ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет» ***Михалкина Е.В.***;

доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономической теории и предпринимательства ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» ***Игнатова Т.В.***

Совершенствование социально-трудовых отношений в современных условиях: монография / М.Н. Корсаков, М.А. Масыч, Е.А. Кобец, М.В. Паничкина, Е.К. Защитина, Е.В. Каплюк, А.О. Мухаева, Н.М. Анненко, М.Н. Ганина, Т.А. Девяткова, А.А. Рогоженко, М.А. Талалай, Л.С. Филатова; под ред. М.Н. Корсакова, М.А. Масыч. – Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ, 2014. – 172 с.

ISBN 978-5-9275-1499-1

В монографии рассматриваются теоретико-методологические подходы к процессу регулирования социально-трудовых отношений, в частности дается сравнительная характеристика теорий экономики труда, определение сущности и содержания категории «социально-трудовые отношения, представлен комплексный подход к развитию и регулированию социально-трудовых отношений. Анализируются проблемы регулирования социально-трудовых отношений в сопряжении с развитием территорий, в рамках которых проведен мониторинг состояния и развития социально-трудовых отношений, выявлены факторы, оказывающих влияние на формирование и развитие трудового потенциала, формирование социальной сферы и уровня жизни населения ЮФО, определена роль системы образования в развитии социально-трудовых отношений региона.

Отдельное внимание в исследовании уделяется регулированию социально-трудовых отношений в системе высшего образования. Дается характеристика существующих структур и моделей управления образовательных организаций высшей школы, прицельно рассматривается эффективный контракт как инструмент повышения результативности деятельности научно-педагогических кадров. Также отдельно анализируются вопросы экономики труда на промышленном предприятии: рассматриваются основы организации труда на промышленном предприятии, экономическое обоснование мероприятий по улучшению организации труда, нормирование труда на производственном предприятии, производительность труда и резервы её роста, мотивация персонала промышленного предприятия.

ISBN 978-5-9275-1499-1

© ЮФУ, 2014
© М.Н. Корсаков, 2014
© М.А. Масыч, 2014

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ…… 5
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПРОЦЕССУ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ..... 7
1.1. Сравнительная характеристика теорий экономики труда..... 7
1.2. Определение сущности и содержания категории «социально-трудовые отношении..…….. 24
1.3. Комплексный подход к развитию и регулированию социально-трудовых отношений……. 27
1.4. Роль социальной политики в общей системе регулирования социально-трудовых отношений территорий……..……... 34
ГЛАВА 2. ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОПРЯЖЕНИИ С РАЗВИТИЕМ ТЕРРИТОРИЙ…… 37
2.1. Мониторинг состояния и развития социально-трудовых отношений……..……..... 37
2.2. Выявление факторов, оказывающих влияние на формирование и развитие трудового потенциала, формирование социальной сферы и уровня жизни населения ЮФО……...…. 47
2.3. Роль системы образования в развитии социально-трудовых отношений региона……..…… 57
ГЛАВА 3. РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ…….. 71
3.1. Характеристика существующих структур и моделей управления образовательных организаций высшей школы в сопряжении с используемым ими механизмом реализации кадровой политики……...…… 71
3.2. Эффективный контракт как инструмент повышения результативности деятельности научно-педагогических кадров……. 80
ГЛАВА 4. ЭКОНОМИКА ТРУДА НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ…… 97
4.1. Персонал промышленного предприятия……..…… 97
4.2. Основы организации труда на промышленном предприятии. Экономическое обоснование мероприятий по улучшению организации труда……..……... 116
4.3. Нормирование труда на производственном предприятии……..... 125
4.4. Производительность труда и резервы её роста……..… 137
4.5. Основа мотивации персонала промышленного предприятия. Формы и система оплаты труда……..…… 152
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК……..……... 166

ВВЕДЕНИЕ

Проблема развития социально-трудовых отношений в обществе зависит от большого количества влияющих параметров, значимость которых определяется историческими, экономическими, организационными, политическими, социальными и другими факторами, влияющими на определение роли людей в совершенствовании этого подхода в контексте с решением насущных задач развития общественных отношений в России и необходимостью глобализации национальной экономики в мировом пространстве.

Исторически первой формой общественного труда была совместная коллективная работа в родовых образованиях в период эпохи неолита. Дальнейшее повышение результативности труда привело к разделению труда, получению прибавочной стоимости и в дальнейшем появлению все новых и более эффективных способов производства, усилению имущественного различия, зависимости от людей, обладающих властью и богатством. Смена исторических фаз в способах производства привела в конечном итоге к созданию рыночной экономики, основой которой является конкуренция между субъектами производственной деятельности. Каждый субъект имеет особые характеристики и воплощает свои функции в системе социально-трудовых отношений.

Термин «социально-трудовые отношения» в России вошел в научный оборот относительно недавно. Это вызвано развитием роли людей в экономических преобразованиях, ростом значимости решения социальных задач в обществе, необходимостью более полноценной интеграции национальной экономики в мировое сообщество.

В настоящий период в России развитие рыночной экономики привело к социальному расслоению населения по уровню доходов, трудовому поведению, степени мотивации труда, профессиональной ориентации, социальной поддержке.

В условиях экономических санкций стран Запада и США и углубления кризисных явлений в экономике особую значимость приобретает взвешенная и стабильная политика государства в части социальных и трудовых гарантий населению. В послании Федеральному собранию Президента России В. Путина на 2015 год определены в том числе основные направления социально-трудовой политики, которые позволят не допустить снижение жизненного уровня граждан.

В целях более эффективной реализации механизмов теории формирования и развития социально-трудовых отношений государству необходимо ускорить процессы создания и развития новых предприятий, импортозамещения продукции, расширения сети приемлемых для работников рабочих мест, активизацию деятельности профсоюзов, защищающих интересы трудящихся, способствовать более широкому внедрению в деятельности предприятий советов трудовых коллективов и повышению их роли в решении трудовых и социальных проблем.

В монографии проведено обобщение и систематизация устоявшихся понятий и категорий, без которых невозможно формирование социально-трудовых отношений на различных уровнях их функционирования. Проведено переосмысление проблем социально-трудовых отношений в целях их совершенствования, уточнена сущность отдельных понятий применительно к современным экономическим и социальным реалиям.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПРОЦЕССУ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

1.1. Сравнительная характеристика теорий экономики труда

Занятость населения, будучи важнейшей социально-экономической проблемой, всегда была в центре внимания различных экономических теорий, которые давали разные трактовки механизма функционирования рынка труда и проблем занятости (табл.1.1).

Таблица 1.1

Численность безработных по субъектам РФ (в среднем за год, тыс. чел.)

Субъект	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Российская Федерация	4518,6	4697,0	6283,7	5544,2	4922,4	4130,7	4137,4
Центральный федеральный округ	635,6	732,9	1193,0	960,8	857,6	658,9	697,8
Северо-Западный федеральный округ	317,2	385,4	529,2	452,8	391,2	302,5	326,5
Южный федеральный округ	489,9	453,8	605,0	529,7	489,8	433,9	452,0
Северо-Кавказский федеральный округ	807,2	671,1	701,2	718,9	643,0	586,8	586,2
Приволжский федеральный округ	959,3	988,3	1366,2	1198,3	1033,8	831,9	766,9
Уральский федеральный округ	315,9	362,8	526,6	518,8	447,0	392,1	373,2
Сибирский федеральный округ	766,5	830,4	1043,5	869,8	805,7	696,3	711,3
Дальневосточный федеральный округ	227,1	272,3	319,1	295,0	254,3	228,2	223,7

Выделим несколько подходов к определению рынка труда. Рынок труда – область формирования спроса и предложения на рабочую силу.

Рынок труда – система социально-экономических и юридических отношений в обществе, норм и институтов, призванных обеспечить нормальный непрерывный процесс воспроизводства рабочей силы и эффективное использование труда[1].

Рынок труда – это пространство взаимодействия между продавцами и покупателями трудовых услуг, в результате которого экономически активное население получает работу и доходы, устанавливаются уровень цен и распределение услуг труда. Возникает при этом широкий спектр трудовых отношений[2].

Экономика труда детально анализирует рынок труда, трудовые ресурсы, занятость, трудовые отношения, доходы работников и оплату труда. Большую роль занимает изучение и обоснование проблем производительности и эффективности труда, численности работников, а также изучение понятия «человеческий капитал».

Можно выделить несколько теоретических подходов к изучению занятости и механизма функционирования рынка труда. Как правило, в экономической литературе выделяются четыре концептуальных подхода: классический, неоклассический, кейнсианский и монетаристский. В рамках нашего исследования также выделим следующие подходы: институциональный, монетаристский, неоклассический синтез. Основные характеристики названных подходов представлены в табл. 1.2.

Классическая теория занятости исходит из трактовки рыночной экономики как саморегулирующейся системы, способной самостоятельно обеспечить полное использование ресурсов, включая рабочую силу. Механизм рыночного саморегулирования действует на основе законов спроса и предложения и посредством колебания цены (на рынке труда ею является заработная плата) обеспечивает поддержание их равновесия.

[1]Экономическая теория (политэкономия): учебник/Под ред. Г. П. Журавлевой. 5-е изд. М.: ИНФРА-М, 2011.
[2] Горшкова В.И. Некоторые аспекты формирование рынка труда.

Таблица 1.2

Теоретические подходы к изучению занятости и механизма функционирования труда

Теория рынка труда	**Сторонники теории**	**Основные положения**
Классическая	Д. Рикардо, Дж. С. Милль, А. Маршалл	• рыночная экономика устойчива и вечная; • деятельность людей определяется их собственными интересами, личной выгодой; • в условиях рынка именно личный интерес обеспечивает равновесие и совершенство в обществе; • на рынке труда несоответствие между спросом и предложением носит временный характер, поскольку экономика страны – саморегулирующаяся система, в которой полная занятость является нормой; • наилучшей экономической политикой государства является политика его невмешательства в экономическую жизнь
Неоклассическая	А. Маршалл, А. Пигу	• для обеспечения занятости важное значение имеет регулирование спроса и предложения; • конечным регулятором всего спроса является потребительский спрос; • причиной безработицы является высокий уровень заработной платы; • на рынке существует сильная тенденция к установлению такого соотношения между ставками заработной платы и спросом, чтобы все были заняты; • рабочие могут сами добровольно обрекать себя на безработицу, не соглашаясь работать за «нормальную» заработную плату, складывающуюся на рынке в результате спроса и предложения
Марксистская	К. Маркс	• в условиях рынка рабочая сила выступает товаром особого рода; • эта особенность заключается в том, что рабочая сила создает прибавочную стоимость, присваиваемую безвозмездно капиталистом; • стремление капиталиста увеличить прибавочную стоимость, ведет к преимущественному росту постоянного капитала (средства и предметы труда) в сравнении с переменным капиталом (расходы на рабочую силу); • вследствие этого, хотя спрос на труд и увеличивается с возрастанием капитала, однако темпы роста спроса на труд ниже темпов роста капитала; • таким образом, избыточная рабочая сила является неизбежным спутником капиталистического рыночного хозяйства

Окончание табл. 1.2

Теория рынка труда	Сторонники теории	Основные положения
Кейнсианская	Дж. М. Кейнс	• чем выше величина денежных доходов людей, тем меньшая ее часть потребляется, а большая сберегается; • объем затрат труда, на которые предприниматели предъявляют спрос, зависят от ожидаемых расходов общества на потребление; • при снижении спроса происходит затоваривание рынков с последующим сокращением рабочих мест, закрытием предприятий и ростом безработицы; • рынок не в состоянии автоматически решить эту проблему, полная занятость в обществе – это скорее случайность, чем закономерность; • государственное регулирование экономики необходимо, и, прежде всего, через обеспечение должного объема эффективного спроса
Институциональная	Т. Веблен, Дж. К. Гэлбрейт	• экономическая наука – это не только наука о рынках и ценах, ее предметом является также человеческая деятельность во всех проявлениях; • на экономическое поведение человека особое влияние оказывают различные «институты» (государство, семья, моральные и правовые нормы, партии, профсоюзы, крупные корпорации); • не стихийный рынок и свободная конкуренция, а общественные институты определяют политику в области заработной платы, гарантий прав работников и занятости
Монетаристская	М. Фридмен	• основным регулятором экономики являются деньги; • деньги – главный рычаг экономического поведения человека, а спрос на деньги – важнейший инструмент экономического развития общества, включая и рынок труда; • управление экономикой, в том числе рынком труда, зависит от контроля государства за наличием денег в обществе и их эмиссией; • рыночное хозяйство обладает высокой устойчивостью и конкретностью
Неоклассический синтез	П. Самуэльсон	Необходимость одновременного использования как рыночных, так и государственных регуляторов экономики в целом и, в том числе проблем, связанных с занятостью населения

При этом полная занятость является нормой для рыночной экономики, поскольку сам процесс производства товаров создает доход, равный их стоимости и, следовательно, достаточный для закупки всей произведенной

продукции. Дополнительным аргументом в пользу реальности полной занятости выступает эластичность цен и заработной платы, гибко реагирующих на потребности рынка и уменьшающихся или увеличивающихся в зависимости от объемов спроса и предложения. Сколько-нибудь значительная безработица в этих условиях невозможна, а если и возникает, то является добровольной, следствием несогласия работников на более низкую зарплату и требования ими более высоких размеров оплаты, сокращающих спрос на труд, поскольку работодатели не в состоянии платить так много, так как это увеличивает издержки и сокращает конечный спрос на их продукцию.

Рынок труда, согласно классической модели, функционирует следующим образом: кривая предложения рабочей силы отклоняется вверх и вправо. Это значит, что наемные работники готовы работать больше при повышении заработной платы, так как дополнительный трудовой вклад ведет с их стороны к более высоким предельным издержкам в форме утраты свободного времени, что требует компенсации в виде более высокой оплаты (рис. 1.1).

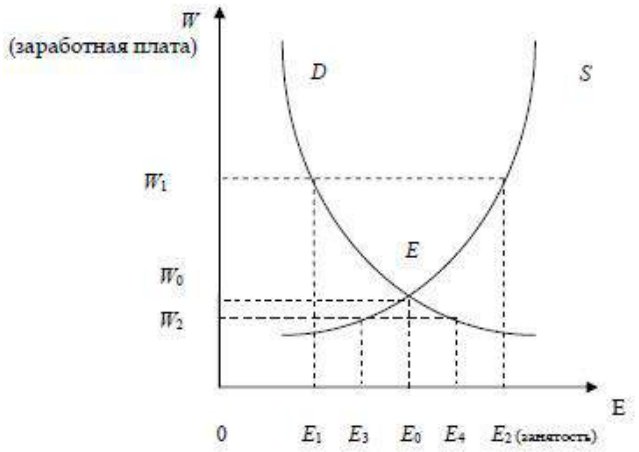


Рис. 1.1. Классическая модель рынка труда

Кривая спроса отклоняется вниз, так как при росте заработной платы работодатели менее охотно нанимают на работу. Отрицательный ее наклон связан с постоянным уменьшением прибыли, создаваемой дополнительными трудозатратами. Это означает, что работодатели готовы нанимать на работу больше рабочих, если при этом заработная плата будет уменьшаться теми же темпами.

Уровень равновесной заработной платы обозначен точкой W0, где все, кто хочет работать за существующую заработную плату, могут получить рабочее место. Но если по какой-либо причине заработки повысятся с W2 до W1, то при этом уровне работодатели не смогут произвести найм в прежнем объеме. Возникнет избыток предложения рабочих рук, означающий, что ищущих работу стало больше, чем имеется рабочих мест – появляется безработица, которая является следствием слишком высокой заработной платы. Лекарством в этом случае является действие самого рыночного механизма. Согласно классической модели, избыток предложения будет давить на заработную плату вниз – до достижения ею равновесного уровня. Другими словами, безработица ведет к снижению заработков, что, в свою очередь, вызывает повышение спроса на труд, а значит – занятости.

Поэтому каких-либо особых мер борьбы с безработицей не требуется, поскольку рынок сам восстанавливает состояние равновесия, а наилучшей экономической политикой является невмешательство государства в экономику, помощь которого, согласно классической школе, не просто излишня, но вредна, так как посредством установления слишком высокого минимума заработной платы, поддержки монопольного положения профсоюзов как продавцов рабочей силы нарушает сбалансированность рынка труда и усугубляет безработицу.

Современное направление этой экономической школы – монетаристы – дополнило классическую теорию занятости понятием «естественного уровня» безработицы, который имеет место в условиях полной занятости. Последняя характеризует такое состояние рынка труда, когда численность рабочей силы не превышает числа имеющихся рабочих мест. Однако это вовсе не значит, что абсолютно все они заполнены. Некоторая часть экономически активного населения всегда находится в поисках лучших условий занятости, другая (и нередко довольно значительная) может не иметь ее по причине несоответствия качественных параметров (профессии, квалификации, возраста и т.п.) требованиям рынка. Именно поэтому монетаристы допускают возможность

ограниченного государственного вмешательства в экономику главным образом посредством развития рыночной инфраструктуры. На рынке труда это означает содействие быстрейшему трудоустройству через распространение информации об имеющихся вакансиях и развитие системы переподготовки рабочей силы.

Длительная и массовая безработица 30-х гг. XX в., достигавшая в некоторых странах четверти экономически активного населения, поставила под сомнение основной постулат классической школы о саморегулирующемся характере рыночной экономики.

Из принципиально иных посылок исходит кейнсианская концепция, основ ателем которой стал Д.М. Кейнс – выдающийся теоретик и создатель теории регулируемого капитализма. Его основной труд «Общая теория занятости, процента и денег», вышедший в 1936 г., совершил своего рода революцию в экономических воззрениях, поставив Кейнса в ряд самых блестящих экономистов всех времен. В работе, где на первый план выдвинуты проблемы занятости, он писал: «Конечная цель нашего анализа – установить, чем определяется уровень занятости».

Кейнс и его последователи утверждают, что рыночное равновесие отнюдь не означает полного использования ресурсов, тем более – полной занятости; что причины безработицы и инфляции кроются не во внешних вмешательствах в рыночную систему, они заложены в ней самой, в несовершенстве механизма рыночного саморегулирования. Цены и особенно заработная плата, по Кейнсу, вовсе не так эластичны, как представляет это классическая школа. Они весьма жестки на понижение и поэтому не обеспечивают быстрого и автоматического восстановления рыночного равновесия. Заработная плата, кроме того, представляет собой не только издержки для предпринимателя, но и источник дохода работающих по найму, определяющий размеры совокупного спроса в обществе.

Последний управляет объемом производства, а значит – спросом на рабочую силу. Поэтому сокращение заработной платы ведет к недостаточности совокупного спроса, что лежит в основе кризисных явлений: безработицы,

недогрузки производственных мощностей, низких темпов экономического роста.

Несовершенство рыночного механизма, достигающего равновесия лишь ценой неполного использования ресурсов (роста безработицы) либо за счет повышения инфляции, и неспособность его самостоятельно преодолеть указанные проблемы дали основание Кейнсу сделать важнейший вывод о необходимости государственного регулирования экономики в целях обеспечения надлежащего объема совокупного спроса. Для того, чтобы стимулировать производство и вернуть безработных на рабочие места, государство должно проводить политику стимулирования (расширения) спроса, т.е. используя имеющиеся в его распоряжении средства, добиться увеличения общего объема совокупного спроса до уровня, обеспечивающего полную занятость.

Инструментами политики стимулирования служат:

– увеличение государственных расходов (путем расширения государственного сектора, роста государственных закупок и заказов, увеличения социальных пособий индивидуальным потребителям и дотаций частным предпринимателям);

– снижение ставки процента как метод стимулирования инвестиций, поскольку это удешевляет кредит на расширение производства;

– сокращение налогов (как «вычетов» из спроса).

Для преодоления инфляции, наблюдаемой обычно в периоды расширения спроса, кейнсианством предлагается противоположный набор мер (сокращение государственных расходов, закупок, пособий и дотаций, повышение ставки процента, увеличение налогообложения), получивший название политики сдерживания.

Политика стимулирования и политика сдерживания составляют две стороны государственной политики стабилизации экономики, имеющей целью противодействие циклическим колебаниям совокупного спроса, получившим название циклов экономической конъюнктуры. Поэтому политика стабилизации

получила также другое название – государственное антициклическое регулирование. Составляющие ее мероприятия должны идти в противоположном направлении к текущей экономической конъюнктуре, т.е. политика стимулирования должна проводиться в периоды спадов, для которых характерны ограниченный спрос и высокая безработица, тогда как политика сдерживания – в периоды высокой конъюнктуры, когда интенсивный подъем спроса сопровождается усилением инфляцией[3]. Кейнсианский анализ связывал безработицу и инфляцию с противоположными фазами экономического цикла (соответственно со спадом и подъемом). Поэтому логичным представляется вывод, что высокие темпы инфляции должны сопровождаться низким уровнем безработицы и наоборот. Последующие эмпирические исследования подтвердили эту теоретическую взаимосвязь. Для различных стран в обобщенном виде она была представлена в виде так называемых «кривых Филлипса» – графическом изображении обратной нелинейной зависимости между темпом роста цен (инфляцией) и уровнем безработицы (рис. 1.2).

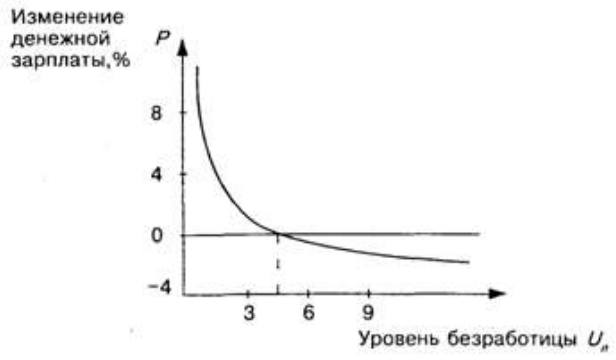


Рис. 1.2. Кривая Филлипса

Кривая получила название по имени английского экономиста А.В. Филлипса, первым на основе анализа эмпирических данных за 1862-1957 гг. о динамике безработицы и денежной заработной платы в Великобритании представившего в 1958 г. графики, отражающие указанную зависимость. Логически объяснить ее можно следующим образом. Улучшение положения в экономике, сопровождающееся расширением производства, усиливает давление

[3] Остапенко Ю.М. Экономика труда. М.: Инфра-М, 2007. 274 с.

спроса на рынке. Это создает диспропорции и увеличивает конкуренцию за ресурсы, в том числе за рабочую силу. В этих условиях наемным работникам легче добиться такого повышения заработной платы, которое опережает рост производительности труда и тем самым поднимает цены. Таким образом, снижение безработицы вызывает тенденцию к росту инфляции, тогда как высокая безработица, сопровождающая спад и сокращение спроса, вынуждает работающих по найму соглашаться на меньшую заработную плату. Это в свою очередь вызывает замедление роста цен и сокращение инфляции. Государству остается лишь определить, какая из двух проблем – безработица или инфляция – является более острой и соответственно выбирать экономическую политику (стимулирующую или ограничивающую спрос и занятость).

Кривая Филлипса подверглась впоследствии острой критике экономистами неоклассического направления (в частности, М. Фридменом) как не учитывающая весь комплекс факторов, воздействующих на оба эти явления, и имеющая, поэтому ограниченное значение для практического применения. Так, в рамках этой концепции невозможным оказалось объяснение феномена стагфляции, т.е. одновременного роста уровней инфляции и безработицы, наблюдавшегося в развитых странах в 70-е гг. XX в.

На отдельной ступени в развитии теоретических подходов в развитии рынка труда стоит учение К. Маркса, который разделял такие понятия как «рабочая сила» и «физический капитал». Также марксисты отмечают, что рабочая сила является субъективным фактором производства, которая активно влияет на соотношение спроса и предложение, а также на ход экономических процессов, определяя тенденции и динамику общественного прогресса[4].

Отметим, что ни один из вышеперечисленных теоретических подходов не отражает реальный механизм функционирования рынка труда, хотя и отражают отдельные его элементы.

[4]Экономика и экономическая теория: Экономика труда. М., 2000.

Современные теории экономики труда

В современных условиях одной из основных проблем, стоящих перед Россией, является повышение социально-экономической стабильности, поиск и выявление ресурсов и факторов ускорения экономического роста. Увеличение количества трудовых ресурсов и повышение занятости в ведущих отраслях экономики должно стимулировать экономическое развитие. Современные исследования в области экономики труда развиваются в трех направлениях: теории человеческого капитала, теории эффективной заработной платы, теории развития социально-трудовых отношений.

Теория человеческого капитала имеет очень старые теоретические и методологические корни, тем не менее, она является одним из современных и очень актуальных направлений развития неоклассической теории. Истоки современной теории человеческого капитала можно проследить в трудах В. Петти, обосновавшего категорию «живые действующие силы человека» и предлагавшего считать их составной частью национального богатства.

В 1776 г. в своей работе «Исследования о природе и причинах богатства наций», Адам Смит доказал, что различия между возможностями людей с разным уровнем образования и профессиональной подготовки отражают различия в их доходе, необходимом, чтобы оплатить приобретение этих навыков. Поэтому доход от инвестиций в профессиональные знания можно сравнить с доходом от инвестиций в материальные средства. Адам Смит высоко ценил образование и рассматривал его как фактор, способствующий росту богатства страны.

Д. Рикардо позднее развил эту мысль, объяснив отставание стран в экономическом развитии, недостатком образования во всех слоях народа, отождествляя воспроизводство рабочей силы с воспроизводством населения и отмечая важность качества рабочей силы для эффективного производства.

К. Маркс рассматривал рабочую силу как совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает живая личность человека и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо

потребительские стоимости. Развитие физических, умственных, творческих, созидательных сил человека Маркс называл действительным богатством, главной производительной силой общества, подчеркивая, что творческие качества человека могут быть созданы только в процессе и в результате специфического производства и требуют затрат.

В конце XIX – начале XX в. Ф. Лист, В. Рошер, Г. Сиджуин, Дж. С. Уолш и другие отмечали, что капиталом является не сам человек, а унаследованные и приобретенные им способности к труду и такие качества, как образование и квалификация. Основная же часть экономистов в то время считала капиталом самого человека, а не его способности.

В начале XX в. исследования носили в большей степени прикладной характер. Ученые пытались определить стоимость отдельного человека и всего населения, размеры государственной помощи для воспитания детей, выделения соответствующих статей расходов семейных бюджетов. В частности Дж. Уолш осуществил конкретные расчеты влияния профессионального образования на национальный доход США, ввел понятие «альтернативные издержки», предпочтение благ во времени и другие, вошедшие в категориальный инструментарий современной теории человеческого капитала[5].

А. Маршал отвергал идею о человеческом капитале как нереалистичном, но все же включал в состав нематериального богатства силу, способности и навыки, способствующие росту производительности труда человека, что особенно важно при сравнении с другими видами капитала, ввел понятие «персональный капитал»[6].

Формирование теории человеческого капитала в ее современном виде стало возможным благодаря работам ученых чикагской школы экономической мысли в 50 – 60 гг. XX в. Т. Шульца и Г. Беккера. Именно эти ученые первыми отметили высокую отдачу инвестиций в человека, обеспечивающих значительный и длительный эффект. А после были удостоены Нобелевской

[5] Степанцова Т. История развития теории человеческого капитала. URL: http://stepantsova.wordpress.com/2012/06/03/история-возникновения-теории-человека/. Дата обращения 17.09.2014 г.
[6] Маршал А. Принципы политической экономии. Т. 1. М.: Прогресс, 1993.

премии за вклад в экономическую науку.

Человеческий капитал – это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций. Инвестициями в него являются образование, накопление производственного опыта, охрана здоровья, географическая мобильность, поиск информации. По Беккеру, при принятии решений о вложении средств в образование учащиеся и их родители сопоставляют ожидаемую предельную норму отдачи от таких вложений с доходностью альтернативных инвестиций (процентами по банковским вкладам, дивидендами по ценным бумагам и т.д.).

В современной теории в человеческом факторе выделяются три основных элемента:

– человеческий капитал, которому соответствует доход на этот капитал;

– природные способности, которым соответствует рента на эти способности;

– чистый труд.

Все элементы вместе характеризуют труд в общепринятом смысле, а первые два – человеческий капитал.

Главное отличие человеческого капитала от вещественного капитала состоит в том, что человеческий капитал воплощен в человеке и не может продаваться или передаваться, или оставляться в наследство по завещанию, как деньги и материальные ценности. Но он может использоваться во внутрисемейном производстве человеческого капитала следующих поколений.

По мнению радикальных экономистов, неоклассическая теория вернулась к традиции Д. Рикардо и К. Маркса в трактовке труда как произведенного средства производства. Она отвергла упрощенное предположение классической теории об однородности труда и сосредоточила свое внимание на причинах разнокачественности рабочей силы. Наконец, она ввела в русло экономического анализа основные социальные институты (такие, как образование и семья), первоначально относившиеся к чисто культурной сфере [7].

Основной социальный вывод теории человеческого капитала заключается

[7] Becker, Gary S. Investment in human capital: a theoretical analysis. J.P.E., LXX, Suppl (October, 1962).

в том, что в современных условиях повышение качества рабочей силы имеет большее значение, чем рост фондообеспечения труда. Контроль над производством переходит из рук собственников монополий на материальный капитал в руки тех, кто владеет знаниями. Эта теория открывает возможности оценки вклада в экономический рост образовательного фонда (по аналогии с оценкой вклада основных имущественных фондов), а также возможность управления процессами инвестирования на основе сопоставления отдачи от вложений в имущественные фонды и образовательный фонд.

В 50-х гг. впервые была применена на практике теория эффективной заработной платы Р. Пиндайка, которая утверждает, что рост заработной платы рабочего обеспечивает рост производительности труда. В результате ее применения стало очевидно, что более высокая заработная плата позволяет слабому работнику улучшить свое питание и трудиться более производительно. Однако недавно эта теория была использована для объяснения существования в развитых странах вынужденной безработицы. Более высокая заработная плата способствует повышению уровня морали среди рабочих и формированию чувства преданности компании, позволяет привлечь высококвалифицированных работников и приводит к сокращению числа прогулов. В результате даже в периоды рецессии, когда некоторые работники становятся лишними и увольняются по сокращению штатов, компании не идут на снижение уровня заработной платы, которое позволило бы уравновесить предложение и спрос[8].

Теория эффективной заработной платы, представленная Р. Пиндайком, отвечая на вопрос, почему фирмы платят зарплату выше той, которая необходима для найма рабочих согласно простой модели спроса-предложения и максимизации прибыли, предполагает, что повышение зарплаты само по себе способно привести к лучшей практической отдаче. Объяснение теорией эффективной заработной платы того, почему фирмы не всегда понижают зарплату, хотя понижение вызывает отток претендентов на рабочие места до уровня, необходимого для минимизации текучести кадров, состоит в том, что

[8] Бизнес: Оксфордский толковый словарь. М., 1995.

высокая зарплата стимулирует производительность. Рабочие не хотят рисковать и потерять такую работу из-за низкой производительности и работают на пределе возможностей без наставлений и контроля. Теория эффективной заработной платы утверждает, что повышение зарплаты выше минимума, необходимого для привлечения квалифицированного работника, может поднять производительность в достаточной степени для того, чтобы увеличить прибыль.

На практике низкая заработная плата означает, что предприятие низко ценит своего работника, а работник не дорожит своим рабочим местом, недоволен своей работой и стремится найти другую работу и уволиться. Низкооплачиваемый работник всегда работает хуже, так как понимает, что больше ему не заплатят, а только меньше или уволят, а найти новое место работы всегда легче с низкой зарплатой. Трудовые отношения, в которых постоянная демонстрация жесткой власти над ценой труда не оставляет места для стимула мотивации труда, приводят к снижению производительности и отдачи капитала. С точки зрения издержек высокая производительность труда и высокая зарплата более эффективны, чем низкая зарплата и низкая производительность.

В теории эффективной заработной платы утверждается, а практикой подтверждается, что издержки определяются не только тем, что предприятие уплачивает за труд, но и тем, что труд и оборудование, отдача которого зависит от труда, делают для предприятия, т.е. необходимо соответствие в соотношении производительности и затрат на труд и оборудование. Отдача труда, как ничто другое, напрямую зависит от затрат на него, от его цены, от его оплаты. Чем выше зарплата (оплата), тем выше производительность труда и наоборот, потому что человек не машина, для повышения отдачи которой нужно заменить ее более производительной, один и тот же работник способен трудиться более или менее производительно в зависимости от условий, созданных для его труда, от отношения его к труду, которое определяется, в первую очередь, размером заработной платы.

В силу того, что человеческие ресурсы, человеческий капитал, персонал

предприятия – это не просто ценнейший актив предприятия, а живой капитал, затраты в издержках производства на зарплату также являются особыми. Они обладают не только прямым, но и обратным влиянием на совокупные издержки, – возрастая сами, они сберегают издержки других видов; могут при своем увеличении не только повысить, но и снизить уровень издержек производства. Затраты на заработную плату рабочих считаются переменными расходами, которые изменяются пропорционально изменению объема выпуска продукции. Однако это верно только при постоянной производительности труда. При повышении производительности труда в расчете на тот же объем продукции они могут не изменяться, а при снижении производительности - возрасти.

Формула «высокая зарплата – высокая производительность» безотказно работает в условиях низкой стоимости капитала, низкой процентной ставки за капитал, когда замена единицы труда (работника) – выгодное вложение, сберегающее средства. Экономическая теория и практика не противоречат друг другу в том, что высокая заработная плата обусловливает высокую производительность труда, а высокая производительность труда означает более низкие средние издержки.

Современные исследователи отмечают, что ключевым элементом любой экономической системы являются социально-трудовые отношения, поскольку экономически активное население не может производить или предоставлять услуги, не объединяясь с помощью определенных организационных форм для совместной деятельности и взаимного обмена результатами своего труда[9].

Социально-трудовые отношения как термин вошли в систему понятий и категорий экономики труда в связи с развитием научных и прикладных представлений о роли людей, их трудовых ресурсах в развитии экономики и о человеке как о субъекте общественного (социального) развития. Социально-трудовые отношения рассматривают человека как личность, многогранный субъект, решающий важнейшие задачи социально-экономического развития страны – стабилизации социальной и экономической ситуации, становления и

[9] Социально-трудовые отношения и их трансформация. URL: http://econominfo.ru/view-article.php?id=272.

развития производства нового технологического уровня, повышения жизненного уровня населения – на основе сотрудничества и партнерства всех сил общества, выработки механизма эффективного регулирования национальной системы социально-трудовых отношений.

Таким образом, социально-трудовые отношения – это объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни.

Социально-трудовые отношения имеют две формы существования: первая – фактические социально-трудовые отношения, функционирующие на объективном и субъективном уровнях; вторая – социально-трудовые правоотношения, отражающие институциональные и законодательные нормы.

Формирование и развитие социально-трудовых отношений в обществе происходит под влиянием огромного количества факторов, значимость которых определяется историческим, экономическим, социокультурным и политическим содержанием. К числу основных факторов можно отнести особенности социальной политики, глобализацию экономики, развитие общественного труда и производства.

Приоритетной целью развития общества в сложившихся современных условиях должно выступать развитие человеческого потенциала во всем многообразии его способностей и потребностей, вследствие чего социально ориентированное государство сегодня должно быть нацелено на всестороннее развитие человека и формирование его личностного потенциала, который должен включать в себя такие компоненты, как здоровье, образование, активность, нравственность и умение работать в коллективе, профессиональность, экономическое мышление, организованность, творческий потенциал и другие, что невозможно без соответствующего эффективного развития системы социально-трудовых отношений.

1.2. Определение сущности и содержания категории «социально-трудовые отношения»

Построение социально ориентированной рыночной экономики, главная цель которой – увеличение прибыли за счет роста эффективности производства, должно содействовать решению проблем обеспечения занятости, выплат заработной платы по результатам труда и других проблем трудовой сферы с точки зрения социальной справедливости и социальной защиты, приоритет которых над экономической эффективностью, будет способствовать социальной безопасности и спокойствию в обществе.

Важнейшей частью социальной рыночной экономики является социально-трудовая сфера (СТС) основанная на отношениях между трудом и капиталом. К основным компонентам СТС принято относить[10]:

- отрасли социально-культурного комплекса (образование, здравоохранение, культура, наука и т.д.);

- рынок труда, службы занятости, подготовки и переподготовки кадров (в том числе безработных);

- сфера мотивации производительного труда (мотивы, стимулы, организация оплаты труда, премирование и др.);

- стабилизация уровня жизни населения, социальное обеспечение, социальное страхование, социальное партнерство.

При взаимодействии работника с рыночной средой возникают отношения, отражающие социально-экономические интересы людей в процессе трудовой деятельности, а именно социально-трудовые отношения (СТО). Это отношения, возникающие между государством и работниками, между государством и работодателями, между отдельными работниками и др., т. е. это вся совокупность взаимоотношений между наемными работниками и работодателями (субъектами и органами, которые их представляют) при

[10] Одегов Ю.Г., Сидорова В.Н. Экономика социально-трудовых отношений в схемах и таблицах: уч.-метод. пособие. М. Альфа-Пресс, 2008. С.8.

участии государства (органов законодательной и исполнительной власти). В их основе лежит труд или профессиональная деятельность человека, предоставляющая многочисленные возможности для раскрытия его потенциала и получения дохода[11].

Возникая и реализуясь в социально ориентированной рыночной экономике, категория «социально-трудовые отношения» отражает новую социальную действительность и новую идеологию социального согласия и общественного развития на основе высокой эффективности производства[12]. В этом ее отличие от категорий производственные отношения и трудовые отношения в их традиционном понимании, которые пронизаны идеей классовой борьбы.

Несмотря на то, что отечественная теория развития сущности социально-трудовых отношений находится в настоящее время в стадии формирования, понятийный аппарат в этой области во многом уже сформировался.

Существует значительное количество определений социально-трудовых отношений, основные, из которых, приведены в табл. 1.3.

Таким образом, под СТО понимается взаимодействие субъектов этих отношений (непосредственное или опосредствованное) в процессе труда, нацеленное на регулирование качества трудовой жизни.

В предметно-содержательную область социально-трудовых отношений попадает обширный спектр вопросов, начиная с профессионального обучения работников, вопросов, связанных с оплатой труда, условиями и организацией труда, и заканчивая вопросами социального развития человека, мотивов, ценностей, целей деятельности[13].

---

[11] Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ; ЧеРо, 2006. С. 46.

[12] Одегов Ю.Г., Сидорова В.Н.. Экономика социально-трудовых отношений в схемах и таблица: уч.-метод. пособие. М.: Альфа-Пресс, 2008. С.8.

[13] Нехода Е.В.. Социализация трудовых отношений: Автореф. дис. д-р эконом. наук. Томск, 2009.

Таблица 1.3.

Определения социально-трудовых отношений в трудах исследователей

Автор	Определение	Источник
Е.В. Нехода	«Социально-трудовые отношения характеризуют экономические, социальные, психологические, правовые аспекты взаимосвязи отдельных людей и социальных групп в процессе трудовой деятельности»	Влияние социальной ответственности бизнеса на развитие трудовых отношений // Вестник Томского госуниверситета. – 2008. – №314. – С. 147-151.
Ю.Г. Одегов, В.Н. Сидорова	«Социально-трудовые отношения – объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений по поводу осуществления процессов, обусловленных трудовой деятельностью и направленных на повышение качества трудовой жизни»	Экономика социально-трудовых отношений в схемах и таблицах: уч.-метод. пособие. М.: Альфа-Пресс, 2008. 296 с.
В.А Бурляева, И.А. Просвирнина	«Социально-трудовые отношения – это совокупность взаимодействий работников как непосредственных, так и опосредствованных, в коллективном трудовом процессе, которые складываются в процессе живого труда, непосредственной деятельности работников, формирования и изменения социальных отношении между ними и воссоздаются и воспроизводятся благодаря трудовому поведению работников, их поступкам, совершаемым под воздействием потребностей, интересов, ценностных ориентаций, трудовой ситуации	Социально-трудовые отношения как совокупность взаимодействий работников в коллективном трудовом процессе // Материалы XII региональной научно-технической конференции «Вузовская наука – Северо-Кавказскому региону». Т. 2. Общественные науки. Ставрополь: СевКазГТУ, 2008. 194 с.

Исследователями подчеркивается объективный и субъективный характеры СТО, которые выражаются в объективной взаимозависимости и взаимодействии субъектов этих отношений, но в тоже время СТО отражают субъективно определенные намерения и действия участников этих отношений,

сформированные из осознания взаимной зависимости[14].

Выделяют две формы существования сущности СТО:

- фактические социально-трудовые отношения, функционирующие на объективном и субъективном уровне;

- социально-трудовые правоотношения, отражающие фактические социально-трудовые отношения с учетом действующих законодательных актов.

С целью более полного понимания СТО, как системы отношений, отражающих социально-экономические интересы людей в процессе трудовой деятельности, целесообразно использовать комплексный подход, позволяющий рассмотреть все элементы системы во взаимосвязанности и взаимозависимости.

1.3. Комплексный подход к развитию и регулированию социально-трудовых отношений

Для понимания тенденций развития и направлений регулирования социально-трудовых отношений, необходимо рассмотреть структуру социально-трудовых отношений (СТО).

Исследователями применяются следующие основные подходы к исследованию характеристик системы социально-трудовых отношений и их структуре.

Согласно первому подходу выделяются уровни отношений, что позволяет дополнить определение социально-трудовых отношений деятельностью институтов, регулирующих и поддерживающих отношения:

- между государством и работниками;

- между государством и работодателями;

- между отдельными работниками;

- между работодателями и профсоюзами;

- между работодателем и работодателем и др.

[14] Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ; ЧеРо, 2006.

При этом можно выделить и классифицировать следующие отношения по уровням:

- индивидуальный уровень предусматривает индивидуальные отношения на основании взаимодействия работник – работник; работник – работодатель; работодатель – работодатель;

- коллективный уровень предполагает отношения между объединениями работодателей и объединениями наемных работников – профессиональными союзами;

- выделяется также и смешанный уровень, на котором возможны различные комбинации взаимоотношений между субъектами как индивидуального, так и коллективного уровня.

Существует также вариант уровневой классификации СТО, предполагающий их установление на уровне организации, отрасли, региона, федеральном уровне.

При втором подходе выделяются системообразующие элементы социально-трудовых отношений. В данном подходе помимо традиционных элементов системы (субъекты, типы, предметная область) выделяются институциональные механизмы формирования и развития и критерии их оценки.

Охарактеризуем систему СТО по традиционным элементам: субъекты, предмет и типы отношений. Основные субъекты СТО представлены в табл. 1.4.

Характер взаимоотношений перечисленных в табл. 1.4 субъектов различается в зависимости от этапа развития, исторических и экономических условий, характерных для данного этапа.

Следующим традиционным элементом системы СТО являются типы социально-трудовых отношений, определяющие, каким образом принимаются решения в социально-трудовых отношениях и разрешаются основные конфликты.

Таблица 1.4

Субъекты социально-трудовых отношений[15]

Субъект	Характеристика субъекта
Наемный работник	- человек, который заключил трудовой договор с представителями предприятия, государством или какой-либо общественной организацией; - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем
Профессиональные союзы	- институты, выступающие от имени наемных работников и защищающие их социально-экономические интересы; - массовые самоуправляющиеся общественные объединения трудящихся определенной отрасли или смежных отраслей, профессиональной группы для защиты и представительства их социально-трудовых прав и интересов
Работодатель	- субъект социально-трудовых отношений, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или многих лиц; - (в хозяйственной практике современной России): работодателем считается также руководитель организации, нанимающий работников по договору; - (ст. 20 Трудового кодекса Российской Федерации разграничила физических лиц, выступающих в качестве работодателей, на две категории): 1) индивидуальные предприниматели, вступающие в трудовые отношения с работниками для ведения профессиональной деятельности, 2) физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, т.е. те, кто вступает в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства
Союзы работодателей	Институт создается для защиты социально-экономических интересов работодателей, в частности частного капитала
Государство	- законодатель, защитник прав граждан и организаций, работодатель, наконец, арбитр или посредник в трудовых спорах и конфликтах

В связи с тем, что при формировании типов социально-трудовых отношений основное значение придается факторам равенства (неравенства) субъектов социально-трудовых отношений, а также их возможностям. От сочетаний и комбинации этих факторов зависит конкретный тип социально-трудовых отношений и определяющие его принципы (табл. 1.5).

[15] Фаузер В., Назарова И., Фаузер В. Социально-трудовые отношения: содержание, механизм управления, зарубежный опыт: монография/ Под. ред. В.В. Фаузера. Сыктывкар-Ухта, 2010.

Таблица 1.5

Основные типы социально-трудовых отношений[16]

Типы социально-трудовых отношений	Характеристика типа социально-трудовых отношений
Патернализм	Жесткая регламентация способов поведения субъектов социально-трудовых отношений, условий и порядка их взаимодействия со стороны государства или руководства организации
Социальное партнерство	Защита интересов субъектов социально-трудовых отношений и их самореализации в политике согласования взаимных приоритетов по социально-трудовым вопросам для обеспечения конструктивного взаимодействия
Конкуренция	Соперничество субъектов социально-трудовых отношений за возможность, лучшие условия и реализацию собственных интересов в социально-трудовой сфере
Солидарность	Взаимная ответственность людей, основанная на единодушии и общности их интересов, за перемены в системе социально-трудовых отношений и достижение согласия в принятии общественно важных решений в социально-трудовой сфере
Субсидиарность	Стремление человека к личной ответственности за достижение своих основных целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем
Дискриминация	Произвольное, незаконное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений, в результате которого нарушаются принципы равенства возможностей на рынке труда
Конфликт	Крайняя степень выражения противоречия субъектов в социально-трудовых отношениях, проявляющаяся в форме трудовых споров, забастовок, локаутов

Кроме представленных классификаций, СТО могут быть классифицированы и по следующим основаниям (табл. 1.6).

Кроме субъектов и типов СОТ, традиционным элементом системы СТО является предмет социально-трудовых отношений, в качестве которого рассматриваются цели, к достижению которых на различных этапах своей деятельности стремится человек.

[16] Одегов Ю.Г., Сидорова В.Н. Экономика социально-трудовых отношений в схемах и таблицах: уч.-метод. пособие. М.: Альфа-Пресс, 2008. С.19.

Таблица 1.6

Классификация социально-трудовых отношений[17]

Классификационный признак	Типы СТО	Характеристика
По содержанию трудовой деятельности	- производственно-функциональные; - профессионально-квалификационные; - социально-психологические; - общественно-организационные	Содержание трудовой деятельности характеризуется различными трудовыми функциями и профессионально-квалификационным уровнем работников. Помимо реализации непосредственно-трудовых функций работники принимают участие в деятельности общественных организаций, формируемых в трудовом коллективе (профсоюзы, женские, молодежные, благотворительные, спортивно-оздоровительные организации). Такое участие порождает общественно-организационные отношения. Социально-психологические отношения возникают при формировании и функционировании трудового коллектива. Они характеризуют общественное сознание работников и связаны с такими параметрами трудовой деятельности, как мотивы поведения, ценностные ориентации и установки в сфере труда
По субъекту (носителю отношений)	- межорганизационные (коллектив-коллектив); - внутриорганизационные (коллектив-личность, личность-личность)	Социально-трудовые отношения, складывающиеся между различными коллективами, социальными организациями, группировками – это межорганизационные отношения, и внутри коллектива – между работниками или между коллективом и работником – это внутрипроизводственные отношения
По объему властных полномочий	- отношения по горизонтали; - отношения по вертикали	По объему власти субъектов социально-трудовых отношений выделяются отношения между работниками, занимающими одинаковое социальное положение и имеющими одинаковый объем власти (отношения по горизонтали), и отношения между руководителями и подчиненными (отношения по вертикали). Субъекты этих отношений вносят разный вклад в выработку важнейших решений, касающихся коллективного труда

[17] Составлено автором на основании: В. Фаузер, И. Назарова, В. Фаузер. Социально-трудовые отношения: содержание, механизм управления, зарубежный опыт: монография/ Под. ред. В.В. Фаузера. Сыктывкар-Ухта, 2010. С. 13.

Окончание табл. 1.6

Классификационный признак	Типы СТО	Характеристика
По характеру распределения доходов:	- в соответствии с трудовым вкладом; - безотносительно трудового вклада	По характеру распределения доходов можно выделить группы работников, для которых основным доходом является заработная плата (наемные работники); доход которых зависит от размеров вложенного в дело капитала (предприниматели, владельцы акций); получающих нетрудовые доходы: а) в связи с несовершенством нормативно-правовой базы в области хозяйственных и трудовых отношений, б) получающих социальные пособия
Степень регламентированности отношений	- формальные, официально оформленные; - неформальные, официально не оформленные	В зависимости от степени регламентированности различают формальные отношения, официально оформленные различными документами (законами, уставами, положениями, инструкциями), и неформальные, складывающиеся между участниками трудового процесса благодаря взаимной симпатии, общности интересов и по другим личным основаниям, и никакими документами не регламентируемые
По способу общения работников в процессе труда	- безличностные, опосредствованные; - межличностные, непосредственные	Различают три стороны общения: 1) перцептивную (восприятие работниками друг друга и установление взаимопонимания); 2) коммуникативную (обмен производственной информацией) и интерактивную (обмен действиями; 3) организация взаимодействия между работниками)[18]
По характеру влияния на результаты экономической деятельности и качество жизни	- конструктивные; - деструктивные	- конструктивные, способствующие успешной деятельности организации и общества в целом; они основаны на сотрудничестве, взаимной помощи или же на конкуренции, но организованной так, чтобы положительно влиять на достижение результатов; - деструктивные, препятствующие успешной деятельности организации и общества в целом; в их основе лежит несоответствие общей направленности интересов сотрудников и социальных групп целям организации или общества в целом

При этом предметом индивидуальных трудовых отношений являются

[18] Бурляева В.А., Просвирнина И.А.. Социально-трудовые отношения как совокупность взаимодействий работников в коллективном трудовом процессе // Материалы XII региональной научно-технической конференции «Вузовская наука – Северо-Кавказскому региону». Т. 2. Общественные науки. Ставрополь: СевКазГТУ, 2008. 194 с.

определенные стороны в трудовой жизни человека, содержание которых зависит от его жизненного цикла и специфики решаемых задач[19]:

- проблемы профессионального обучения;
- отношения найма и увольнения;
- карьерного роста, переподготовки;
- вопросы условий и оплаты труда;
- проблема пенсионного обеспечения.

Предметом СТО между работодателями и наемными работниками (групповых) могут выступать:

- кадровая политика в целом, или ее отдельные элементы,
- аттестация кадров;
- аудит и контроллинг персонала;
- оценка эффективности трудовой деятельности;
- организация и нормирование труда;
- трудовые конфликты и пути их разрешения;
- мотивация и вознаграждение персонала и др.

Вся совокупность перечисленных предметов СТО может быть дифференцирована на следующие предметные блоки:

- отношения занятости;
- отношения, связанные с организацией и эффективностью труда;
- отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд.

Кроме традиционных элементов системы СТО, важной ее компонентой является механизм развития и регулирования социально-трудовых отношений, включающий:

- направления развития и реализации социально-трудовых отношений (социальная политика государства, социальная политика предприятий, социальное партнерство, социальная ответственность бизнеса);
- критерии оценки развития социально-трудовых отношений (показатели

[19] Фаузер В., Назарова И., Фаузер В. Социально-трудовые отношения: содержание, механизм управления, зарубежный опыт: монография/ Под. ред. В.В. Фаузера. Сыктывкар-Ухта, 2010. С. 16.

уровня и качества жизни; показатели уровня и качества труда).

1.4. Роль социальной политики в общей системе регулирования социально-трудовых отношений территорий

В условиях продолжающейся трансформации отечественной экономики перманентно возникают качественно новые социально-экономические процессы, которые в свою очередь порождают новые отношения, в том числе социально-трудовые.

Исследование различных теоретических аспектов социально-трудовых отношений (СТО) показывает, что их характерными чертами являются:

- полисубъектность, т.е. множественность участвующих в СТО субъектов;

- полиобъектность, т.е. отношения возникают в процессе взаимодействия субъектов по поводу множества предметов, связанных с трудовой деятельностью;

- многоуровневость, т.е. формирование отношений может осуществляться на различных уровнях: федеральном уровне, уровне субъекта федерации, региона, муниципального образования, предприятия.

При этом в работах исследователей указанной категории наряду с таким видом управления, как управление трудом, выделяется понятие «регулирование социально-трудовых отношений». Данный термин применим при направлении управленческих воздействий не только на работников в плане повышения эффективности живого труда на уровне предприятий и домашних хозяйств, но и на все субъекты социально-трудовых отношений, которые в них вступают[20]. В качестве важнейших субъектов, так или иначе участвующих в регулировании этих отношений, выступают государство и органы управления территориями различных уровней (региональный, муниципальный), поэтому наиболее удачным является применение этого понятия на федеральном, региональном,

[20] Девяткова Т.А., Паничкина М.В. Роль социальной политики предприятий в рыночных условиях / Проблемы и перспективы развития экономических систем в исследованиях студентов и молодых ученых: Материалы международной научно-практической конференции. Изд-во Донского ГАУ, 2013.

муниципальном уровнях, хотя на уровнях предприятий и домашних хозяйств возможно как управление трудом, так и регулирование локальных социально-трудовых отношений[21]. В системе регулирования социально-трудовых отношений далеко не последнее место занимают предприниматели, или работодатели, участие в регулировании социально-трудовых отношений которых не сводится только к предоставлению рабочих мест, но заключается также в управлении трудом через управление социально-трудовой сферой, где доминируют отношения по поводу общественных и производственных условий труда, по поводу его осуществления, организации, оплаты, дисциплины, по поводу трудовой этики, формирования и функционирования трудовых общностей.

Указанные субъекты посредством закрепленных за ними функций оказывают управленческие воздействия на социально-трудовые отношения определенных уровней. Однако сила воздействия их различна. Федеральный и региональный уровни выполняют в большей степени институциональную функцию и функцию обеспечения социальных программ. На муниципальном уровне, как наиболее приближенному к населению, конкретизируется инструментарий достижения целей по регулированию социально-трудовых отношений. Муниципальный уровень, на котором сконцентрированы материальные, трудовые, финансовые и другие ресурсы территорий, является первичным звеном территориальной структуры отечественной экономики, поэтому происходящие на нем процессы регулирования социально-трудовых отношений позволяют выявить резервы и дополнительные возможности для экономического роста и повышения благосостояния населения муниципального образования.

Важным направлением деятельности органов власти различных уровней по регулированию социально-экономических условий жизни общества выступает социальная политика, которая является элементом общегосударствен

[21] Колмакова И.Д. Регулирование социально-трудовых отношений в экономике России // Российское предпринимательство. 2006, №1.

ной политики и имеет своей целью повышение уровня и качества жизни населения на основе стимулирования трудовой и хозяйственной активности. Национальная социальная политика по достижению социальных целей и результатов, связанных с повышением благосостояния населения, улучшением качества его жизни, обеспечением стабильности в обществе, реализуется на различных уровнях с учетом особенностей конкретных территорий. Территории имеют свои обособленные интересы, отраженные в стратегии их развития, определенный производственный и ресурсный потенциал. Территориальные особенности находят отражение в социальной политике в сфере занятости, в области повышения уровня жизни населения. В соответствии с принципом территориального разделения труда, каждая территориальная единица осуществляет использование трудовых ресурсов в соответствии с целями и задачами своего развития, способствует повышению материального и культурного уровня жизни населения, обеспечивает социальную безопасность личности, семьи и общества. При этом бюджет территорий через перераспределение доходов населения составляет экономическую базу социальной политики.

Таким образом, процесс регулирования социально-трудовых отношений через социальную политику имеет территориальную специфику и требует координации усилий всех субъектов, что актуализирует задачу создания комплексного механизма их регулирования.

ГЛАВА 2. ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОПРЯЖЕНИИ С РАЗВИТИЕМ ТЕРРИТОРИЙ

2.1. Мониторинг состояния и развития социально-трудовых отношений

При изучении состояния развития социально-трудовых отношений необходимо учитывать некоторые особенности региона, влияющие на изменения в структуре населения, а, следовательно, и на трудовой потенциал ЮФО.

Так Южный федеральный округ обладает следующими особенностями:

– благоприятные для проживания, отдыха и для сельского хозяйства природно-климатические условия и природно-ресурсный потенциал;

– выгодное транспортно-географическое положение, обусловленное наличием Волго-Каспийского пути из Северной и Центральной Европы в страны Средней, Юго-Западной и Южной Азии;

– наличие Транссибирско-Черноморского пути, связывающего страны Азиатско-Тихоокеанского региона со странами Средиземноморского бассейна. Уникальный транспортно-транзитный потенциал Южного федерального округа – важнейший фактор развития макрорегиона;

– мощный промышленно-производственный потенциал, занимающий в некоторых отраслях АПК, машиностроения, химии и нефтехимии, металлургии, пищевой промышленности ведущие позиции в стране;

– новый спортивно-рекреационный и инфраструктурный олимпийский комплекс в Сочи, ставший катализатором социально-экономического развития Краснодарского края и региона в целом[22].

Эти и другие особенности региона влияют на миграционные потоки. Высокая социально-экономическая привлекательность Южного федерального

[22]http://newsruss.ru/

округа обусловливает относительное улучшение в нем динамики демографических и миграционных процессов. Как следствие, по плотности населения Южный федеральный округ занимает 3-е место среди федеральных округов страны (после Северо-Кавказского и Центрального федеральных округов), по динамике численности населения – 2-е место (после Северо-Кавказского федерального округа)[23].

Итак, региональный аспект оказывает существенное влияние на состояние и развитие социально-трудовых отношений ЮФО.

Для объективной оценки ситуации на рынке труда необходимо рассмотреть численность экономически активного населения, занятых и безработных в ЮФО (тыс. чел.).

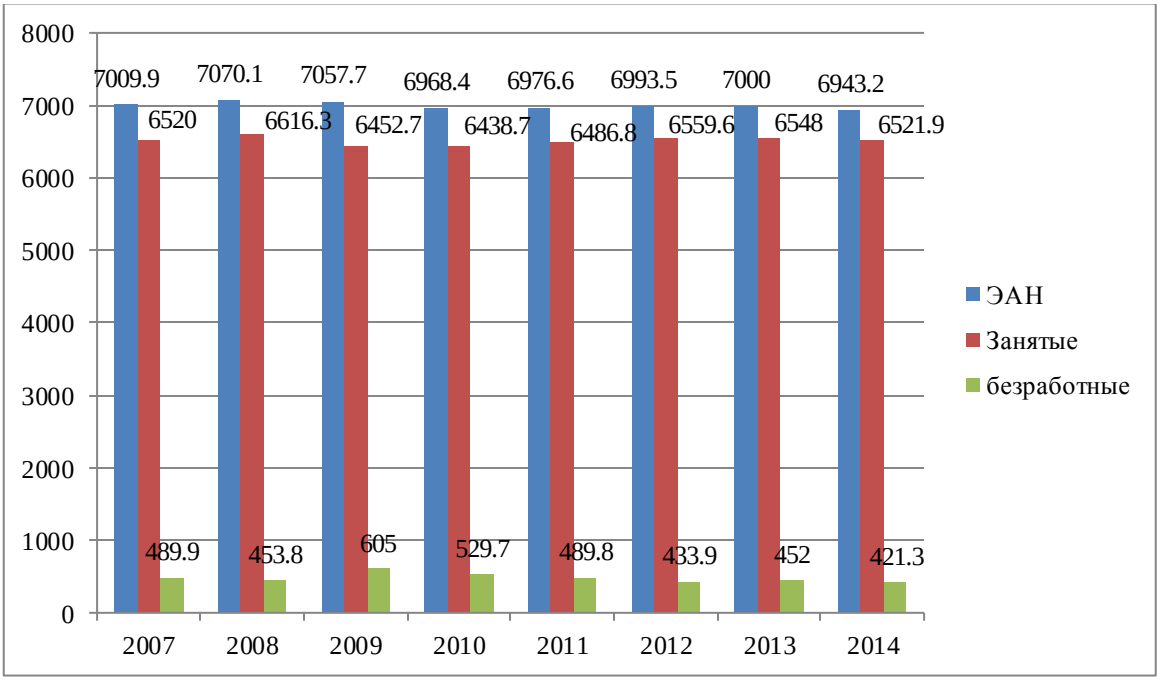


Рис. 2.1. Численность занятых и безработных в ЮФО[24]

Можно сделать вывод, что в целом ситуация занятости в ЮФО на протяжении 8 лет колеблется незначительно. Следует заметить, что во 2 квартале 2014 года численность безработных составила 421,3 тыс. чел. Из них обратились за содействием в поиске работы в специальные органы лишь 75,1 тыс. чел. Данный факт свидетельствует о том, что в современной

[23]http://www.gks.ru/
[24]http://www.gks.ru/

экономической обстановке население предпочитает работать неофициально, что, разумеется, является отрицательным фактором развития экономики.

Уровень благосостояния общества определяется, прежде всего, денежными доходами населения. Поэтому будет интересно проследить динамику доходов по ЮФО. Как наглядно иллюстрирует следующая диаграмма, доходы в ЮФО и России в целом каждый год стабильно растут. Лишь в 2014 г. доход в Южном федеральном округе остается на прежнем уровне относительно 2013 г. Это связано с тем, что основной поток беженцев из Украины хлынул в ЮФО, в связи с чем рынок труда перенасытился свободной дешевой рабочей силой, упал спрос на квалифицированный труд, в регионе значительно увеличился уровень инфляции.

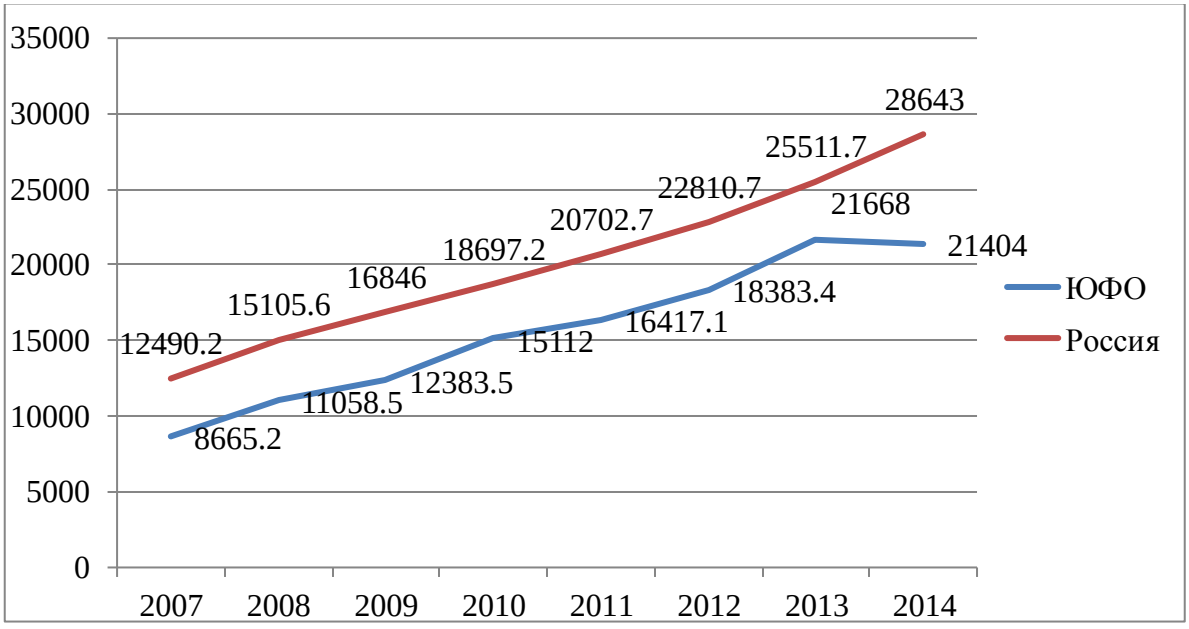


Рис. 2.2. Уровень благосостояния общества[25]

При изучении системы социально-трудовых отношений необходимо учитывать психологический фактор. В рамках данной темы рассмотрены такие статистические данные, как занятость населения и уровень доходов. Для того, чтобы оценить социальную направленность на рынке труда, был произведен социологический опрос населения. В анонимной форме было опрошено 300 человек в трудоспособном возрасте по следующим пунктам:

[25]http://www.gks.ru/

1. Пол.

2. Возраст.

3. Образование.

4. Место работы (форма организации).

5. Стаж работы.

6. Работаете ли вы по специальности?

7. Размер ежемесячной заработной платы.

8. Довольны ли вы условиями работы?

9. Хотели бы вы сменить место работы?

10. Предпринимаете ли что-либо для этого?

11. Какой аспект из перечисленных для вас является приоритетным в работе: карьерный рост, атмосфера в коллективе, заработная плата, идейность работы, удобный график, территориальное расположение?

Обязательным критерием для участия в опросе являлось трудоустройство. Для большей наглядности результаты представлены в форме диаграмм ниже.

Из 300 опрошенных 111 человек – мужчины и 189 – женщины. В процентах это составляет 37 % и 63 % соответственно.

1) Пол.

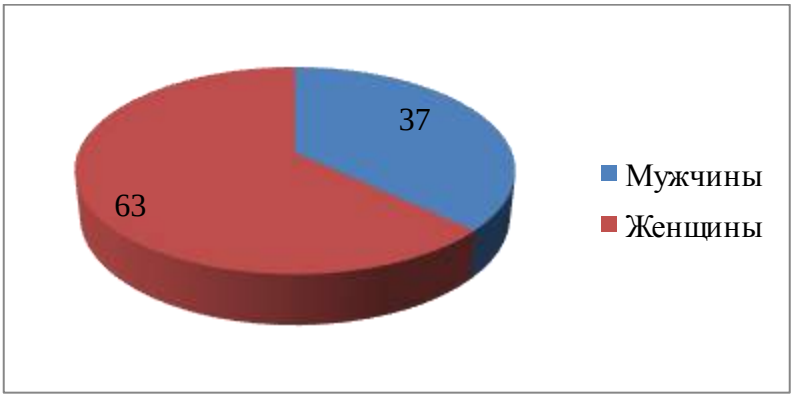


Рис. 2.3. Гендерное соотношение участников опроса (рисунок составлен автором на основании данных из социологического опроса)

2) Возраст опрошенных (данные приведены в процентном соотношении).

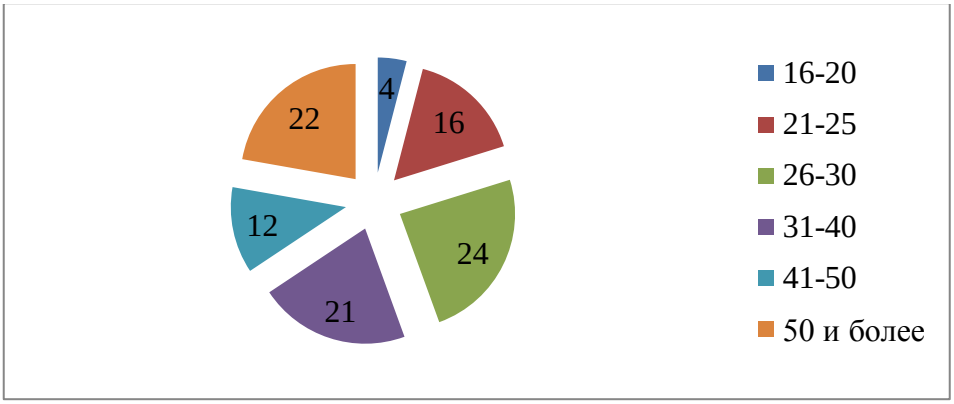


Рис. 2.4. Возрастной показатель участников опроса рисунок (составлен автором на основании данных из социологического опроса)

24 % опрошенных – работающее население в возрасте от 26 до 30 лет, 22 % в возрасте от 50 лет, 21% в возрасте от 31 до 40 лет. Таким образом, можно сказать, что в опросе были задействованы респонденты разных возрастов.

3) Образование (данные приведены в процентном соотношении).

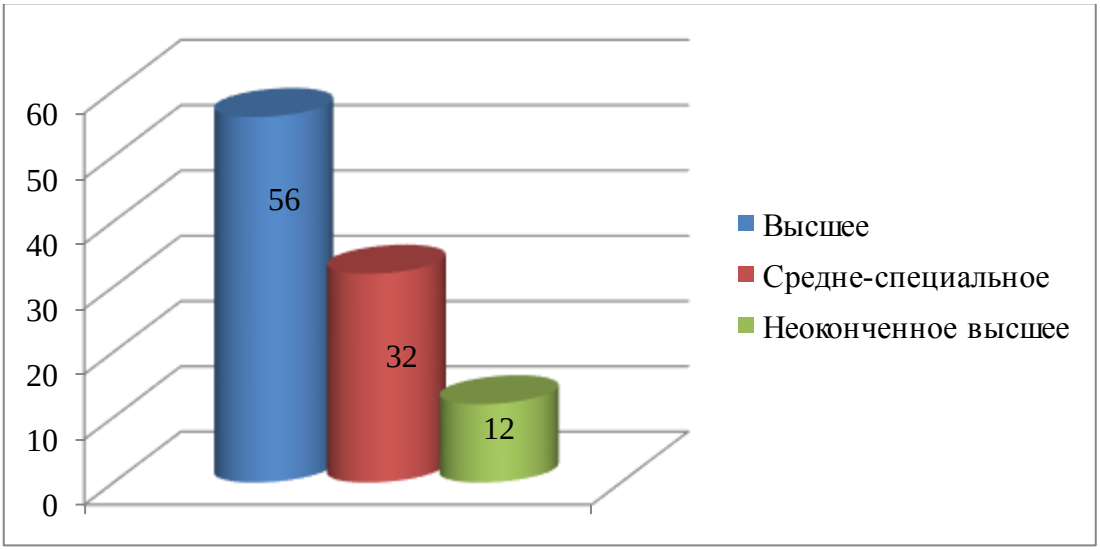


Рис. 2.5. Образовательный ценз участников опроса (рисунок составлен автором на основании данных из социологического опроса)

Как мы видим, большинство опрошенных имеют высшее образование, чуть меньшее число людей имеет средне-специальное образование, однако среди трудоустроившихся имеются люди и с неоконченным высшим образованием.

4) Место работы (данные приведены в процентном соотношении).

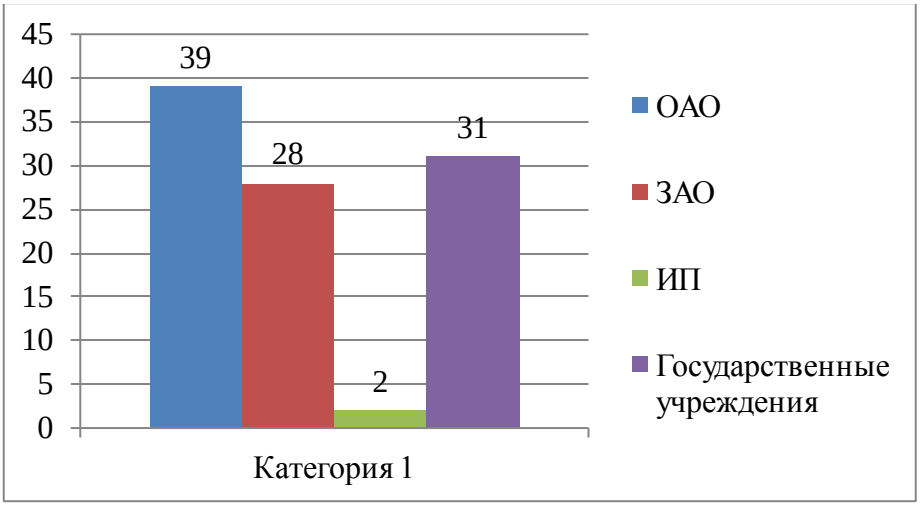


Рис. 2.6. Данные о месте работе участников опроса (рисунок составлен автором на основании данных из социологического опроса)

Большинство респондентов трудоустроились в ОАО, чуть меньшее количество опрошенных работает в гос. учреждениях (детские сады, школы, больницы и проч.) 28 % работают в такой форме организации как ЗАО и совсем маленький процент опрошенных (2 %) являются индивидуальными предпринимателями. Это плохой показатель, так как процент предпринимателей в стране (регионе) является отражением экономического состояния страны (региона).

5) Стаж работы (данные приведены в процентном соотношении).

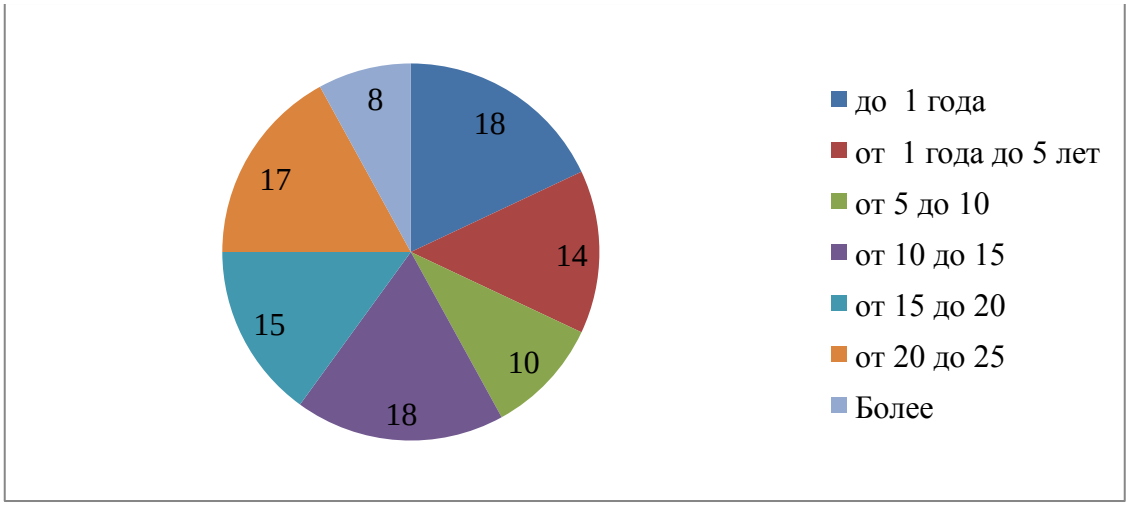


Рис. 2.7. Данные о стаже работы (рисунок составлен автором на основании данных из социологического опроса)

Как показывает статистика, в ЮФО велик процент работающих до 1 года (18 %), столько же процентов составляют работающие от 10 до 15 лет, эти люди уже обрели опыт работы на данном предприятии, их устраивают условия работы.

6) Вы работаете по специальности?

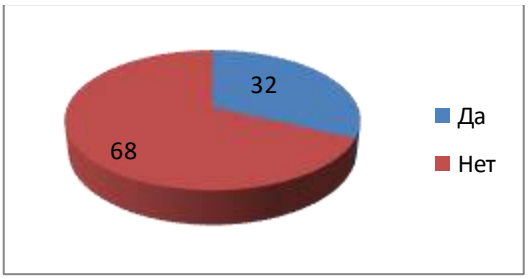


Рис. 2.8. Данные о трудоустройстве по специальности (рисунок составлен автором на основании данных из социологического опроса)

Данная диаграмма иллюстрирует нам несовершенство ситуации на рынке труда ЮФО. Подавляющее большинство людей, получив образование, не находят ему применения и вынуждены работать не по своей специальности или же они считают, что целесообразнее работать в какой-либо другой сфере, не имеющей отношения к их образованию.

7) Размер ежемесячной заработной платы (данные приведены в процентном соотношении).

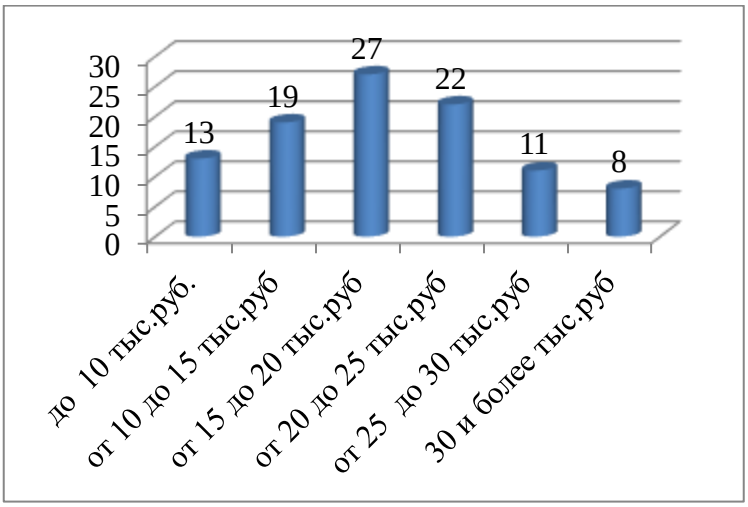


Рис. 2.9. Данные о размере ежемесячной заработной плате респондентов (рисунок составлен автором на основании данных из социологического опроса)

Итак, наибольшее количество респондентов (27 %) получает заработную плату от 15 до 20 тыс. руб. в месяц, чуть меньшее количество (22 %) от 20 до 25 тыс. руб. Неутешительным является тот факт, что, при минимальном размере оплаты труда в регионе около 7,5 тыс. руб., высокий процент работающих получает заработную плату до 10 тыс. руб. в месяц.

8) Довольны ли вы условиями работы? (данные приведены в процентном соотношении).

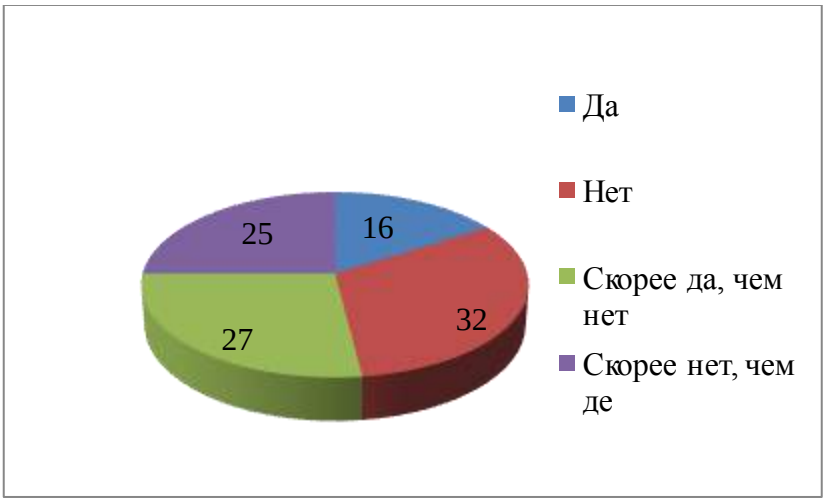


Рис. 2.10 Данные об удовлетворенности работой (рисунок составлен автором на основании данных из социологического опроса)

9) Хотели бы вы сменить место работы? (Данные приведены в процентном соотношении).

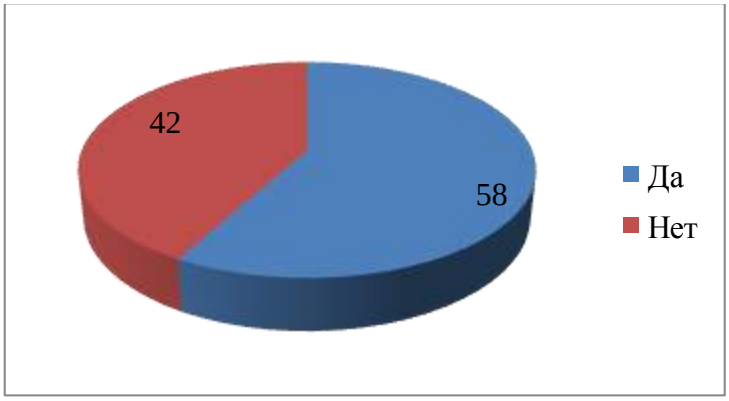


Рис. 2.11. Данные о смене места работы (рисунок составлен автором на основании данных из социологического опроса)

В ходе опроса мы выяснили, что 32 % опрошенных не довольны своей работой полностью, 25 % скорее не довольны, чем довольны, и лишь 16 % опрошенных довольны полностью. 58 % хотели бы сменить место работы по каким-либо веским причинам, однако все недовольные не предпринимают почти никаких действий, чтобы найти себе новое подходящее место работы.

10) Предпринимаете ли что-либо для этого?

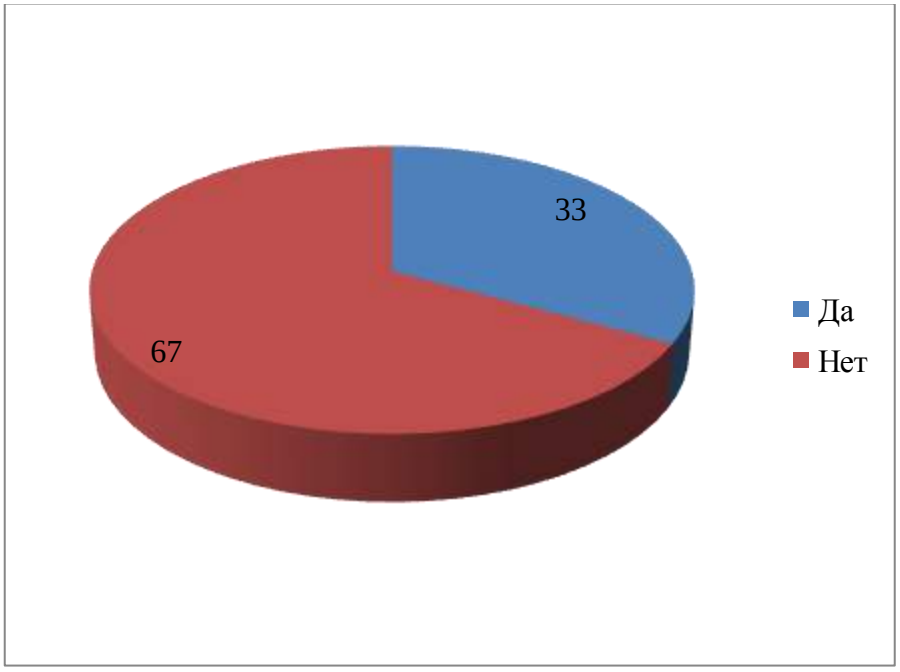


Рис. 2.12. Данные о действиях в отношении смены работы (рисунок составлен автором на основании данных из социологического опроса)

Данные, приведенные в 3-х диаграммах, позволяют нам понять, что 32 % трудоустроенных не довольны своей работой абсолютно, еще 27 % скорее не довольны, чем довольны. Это прежде всего связано с низкой заработной платой, тяжелыми условиями на производстве, недопониманием в коллективе. Все эти люди хотели бы сменить работу, однако никаких действий в этом направлении не предпринимают, боясь остаться без какого-либо дохода и попасть в число безработных. Все эти признаки активно указывают нам на наличие некоего дисбаланса в социально-трудовых отношениях региона.

11) Какой аспект из перечисленных для вас является приоритетным в работе: карьерный рост, атмосфера в коллективе, заработная плата, идейность

работы, удобный график, территориальное расположение?

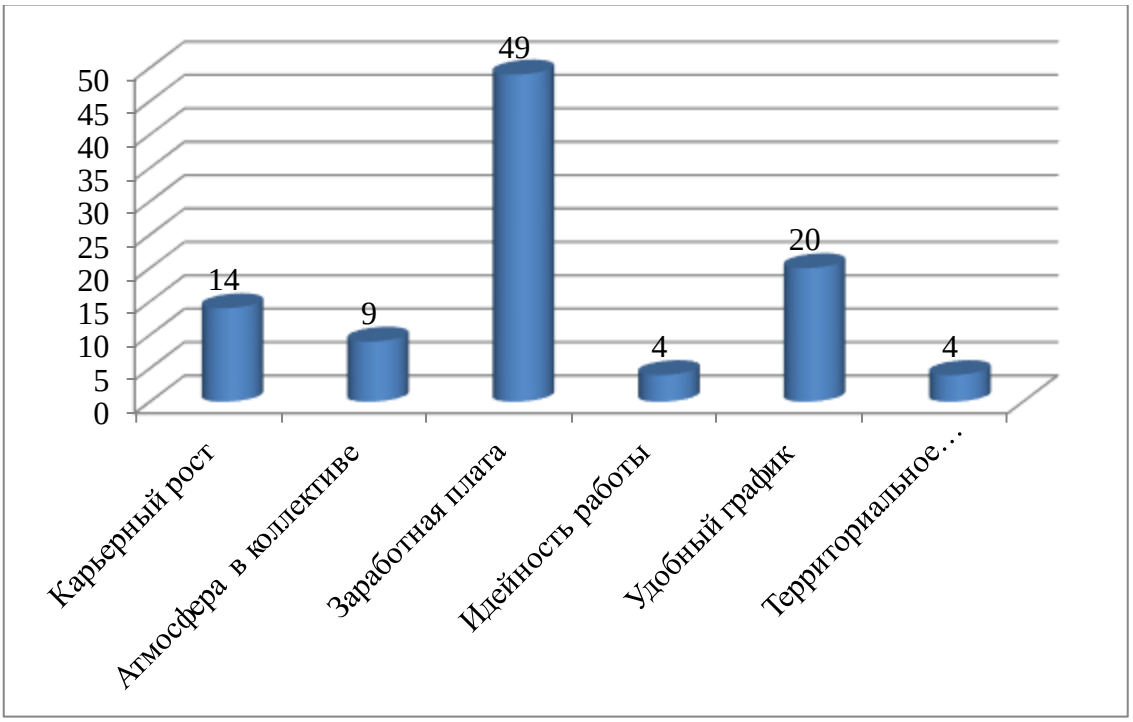


Рис. 2.13. Данные о приоритетах в работе (рисунок составлен автором на основании данных из социологического опроса)

Рис. 2.13 нагляднейшим образом демонстрирует нам, что при выборе работы приоритет отдается работе с высокой заработной платой, затем с удобным графиком работы и лишь затем с возможностью карьерного роста.

Итак, проведя анкетирование и изучив ситуацию на рынке труда ЮФО, можно сказать, что в целом ситуация в регионе остается стабильной, без резких спадов и прироста.

Социально-трудовые отношения 2013-2014 гг. характеризуются некоторой напряженностью, в первую очередь это связано с обострившейся политико-экономической ситуацией в стране и в мире.

Трудоустроившиеся люди не торопятся менять свою работу, действуют обдумано и осмотрительно. Неоспоримым приоритетом в работе на данный момент является заработная плата, затем удобный график и карьерный рост.

2.2. Выявление факторов, оказывающих влияние на формирование и развитие трудового потенциала, формирование социальной сферы и уровня жизни населения ЮФО

Миграционные потоки оказывают влияние на численность населения региона. За последние 5 лет наблюдается стабильный рост численности населения (табл. 2.1). Этот фактор является основополагающим фактором для выявления динамики трудовых ресурсов.

Таблица 2.1

Динамика численности населения ЮФО (тыс. чел)

	2009г.	2010г.	2011г.	2012г.	2013г.
ЮФО	13 845	13 854	13 851	13 884	13 963
Краснодарский край	5 194,4	5 214,2	5 230	5 284,5	5 330,2
Ростовская область	4 295	4 288,2	4 279,9	4 267,3	4 257,8
Волгоградская область	2 623,1	2 618,1	2 614,2	2 607,5	2 594,8
Астраханская область	1 000,9	1 005,2	1 007,1	1 009,8	1 015
Адыгея	437,9	439,4	439,8	439,9	442,5
Калмыкия	292	290	290	289	287

Из табл. 2.1 видно, что численность населения областей, краев и республик ЮФО увеличивается, за исключением Калмыкии. Также в этой республике наблюдается сокращение экономически активного населения (в 2011г. численность экономически активного населения составляла 149 тыс.человек, в 2012– 145,3, в 2013– 142,1)[26].

Для оценки ситуации на рынке труда необходимо проследить динамику заработной платы (рис. 2.14), так как оплата труда – решающий фактор при выборе места работы для большей части населения (см. гл. 2.1).

[26] По данным http://statrk.gks.ru/

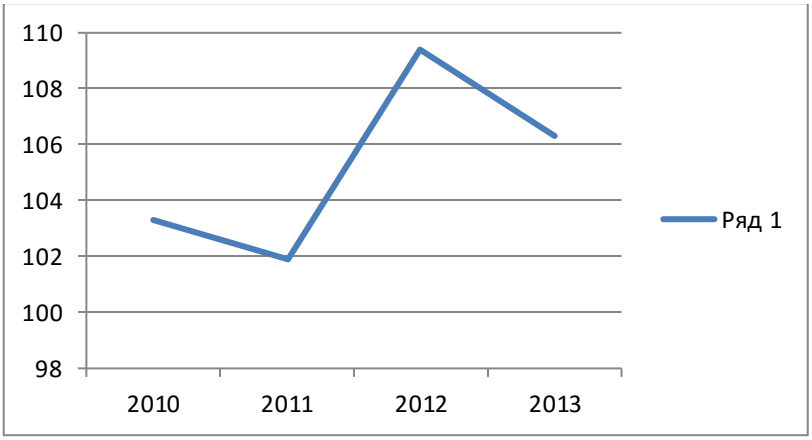


Рис. 2.14. Реальная среднемесячная начисленная заработная плата работников по субъектам Российской Федерации за 2010-2013гг. в % к предыдущему году[27]

В 2013 г. наблюдается снижение заработной платы работников по сравнению с 2012 г., что может быть связано с инфляционными процессами в данном регионе. Однако в 2012 г. по сравнению с предыдущим наблюдается резкий рост реальной заработной платы. Эти процессы обратно пропорциональны динамике занятого населения.

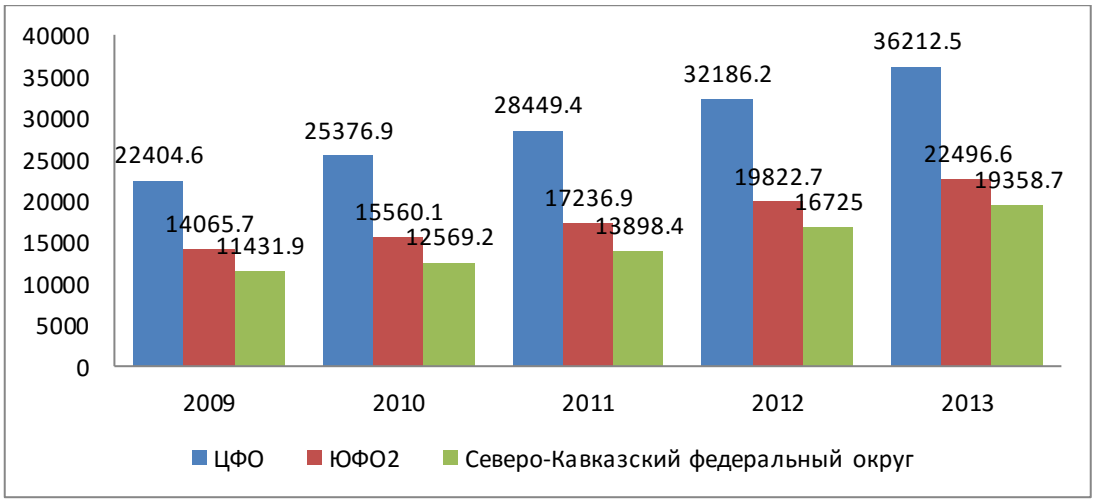


Рис. 2.15. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников в целом по экономике по субъектам Российской Федерации за 2009-2013гг., в рублях[28]

[27]http://www.gks.ru/
[28]http://www.gks.ru/

Так как заработная плата – один из решающих факторов при выборе рабочего места, то увеличение или снижение её номинальных показателей может оказать влияние на движение трудовых ресурсов. Так, высокий уровень среднемесячной заработной платы в Центральном федеральном округе (рис.2.15) привлекает трудоспособное население и влечет за собой эмиграцию некоторой части населения. И наоборот, высокий уровень заработной платы в Южном федеральном округе привлекает население округов с более низким уровнем з/п.

Одним из факторов, влияющих на формирование и развитие трудового потенциала, является направление региональной политики. Для развития социально-трудовых отношений ЮФО правительством разработана Стратегия социально-экономического развития Южного федерального округа на период до 2020 г., которая определяет стратегические цели, задачи, приоритеты, научно обоснованный и сбалансированный сценарий социально-экономического развития, пути и механизмы достижения поставленных целей, направленных на постоянное повышение уровня и качества жизни населения, а также устойчивое развитие экономики Южного федерального округа на период до 2020 г. В стратегии даны предложения по совершенствованию пространственной структуры экономики Южного федерального округа с учетом тенденций социально-экономического развития входящих в его состав субъектов Российской Федерации и дальнейшего развития форм, масштабов и качественного содержания межрегиональных связей.[29]

На основе этой стратегии можно выделить следующие задачи округа, связанные с социально-трудовыми отношениями:

- существенный рост производительности труда за счет инновационного развития экономики округа;

- развитие человеческого потенциала за счет гармонизации межэтнических и межконфессиональных отношений;

[29]http://www.minregion.ru/

- совершенствования системы обучения и переобучения.[30]

В области развития рынка труда и кадрового обеспечения намечены следующие приоритетные направления:

- планирование развития рынка труда, оптимизация спроса и предложения рабочей силы в территориальном и профессиональном отношении, создание новых эффективных рабочих мест, улучшение условий труда, в том числе с учетом реализации крупных инвестиционных региональных и макрорегиональных проектов;

- становление институциональной системы развития рынка труда, формирование сектора негосударственных фирм, занятых рекрутингом, создание сети специальных кадровых агентств, специализирующихся на подборе персонала, а также развитие аутсорсинга;

- проведение работы по замещению российскими гражданами рабочих мест, на которые предполагается привлечение иностранных работников;

- организация процесса непрерывного приобретения новых знаний и навыков, предоставление образовательных услуг населению Южного федерального округа, особенно технического характера подготовки инженеров, технологов и кадров рабочих профессий;

- развитие социального партнерства;

- оптимизация размера квот на выдачу иностранным гражданам разрешений на временное проживание и приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности с учетом демографической ситуации в округе и возможностей по обустройству иностранных граждан;

- создание системы медико-профилактических мер, направленных на сохранение и укрепление здоровья работающего населения округа.

Указанные направления будут способствовать снижению уровня общей безработицы в Южном федеральном округе до 6,2 % к 2013 г. и до 3,1 % – к 2020 г., снижению уровня зарегистрированной безработицы до 1 % к 2013 г. и

[30] http://www.minregion.ru/

до 0,6 % – к 2020 году, а также росту количества занятых, имеющих профессиональное образование, в общей численности занятых до 55 % в 2013 году и до 70 % – в 2020 г.[31]

Принятие этих мер должно вывести социально-трудовые отношения региона на новый, более качественный уровень.

Для выявления соответствия состояния рынка труда Южного федерального округа приоритетам регионального развития проведен анализ ситуации в Ростовской области. Согласно стратегии социально-экономического развития Ростовской области до 2020 г., утвержденной постановлением Законодательного Собрания Ростовской области от 30.10.2007 № 2067, выделены следующие приоритетные направления развития:

1. Реализация конкурентных преимуществ в аграрном секторе и формирование в регионе высокоорганизованного АПК.

2. Модернизация и развитие машиностроения на основе технологических инноваций

3. Развитие металлургического производства и производства готовых металлических изделий с приоритетом увеличения объёмов продукции в сегменте готовых металлических изделий.

4. Развитие транспортно-логистического комплекса, в том числе ориентированного на обслуживание экспортно-импортных потоков, предполагающее расширение существующей и создание новой транспортно-логистической инфраструктуры.

5. Развитие строительного комплекса и промышленности строительных материалов.

6. Продолжение наращивания мощностей по производству электроэнергии при одновременном развитии сетевого хозяйства в целях повышения энергодоступности.

7. Развитие высокотехнологичных видов услуг в финансовой и страховой сферах, медицине, образовании, государственном управлении, развитие

[31] http://www.minregion.ru/

кластеров финансовых, деловых и образовательных услуг, услуг в сфере НИОКР, а также туристского сектора. Дальнейшее развитие сферы обслуживания (торговля, связь, образование, медицина, туризм), ориентированной на экспорт, а также спрос из других регионов России.

8. Развитие науки путем обеспечения трансферта инноваций из сферы науки в производство за счёт создания научных лабораторий на производстве, а также путём софинансирования кафедр и лабораторий в вузах и научно-исследовательских институтах[32].

Приоритеты развития Ростовской области совпадают со стратегией развития ЮФО, следовательно, показатели по области иллюстрируют ситуацию во всем регионе.

Для выявления соответствия состояния рынка труда Ростовской области приоритетам, перечисленным выше, проведен анализ следующих показателей в динамике:

- среднегодовая численность занятых в экономике;
- экономически активное население;
- число безработных;
- потребность в работниках.

Также были приведены данные: среднегодовая численность занятого населения по хозяйственным видам экономической деятельности на 2012 г., профессии с наибольшим количеством безработных на 2013 г., профессии с наибольшим количеством вакансий на 2013 г., потребность в работниках для замещения вакантных мест по отраслям на 2012 г. и др.

Экономически активное население Ростовской области составляет около 50 % всего населения, из которого 6 % по состоянию на 2012г. – безработные (табл. 2.2).

[32]http://www.donland.ru/

Таблица 2.2

Численность населения, численность экономически активного населения, численность безработных[33]

	2007г.	2008г.	2009г.	2010г.	2011г.	2012г.
Численность экономически активного населения – всего, тыс. человек	2 198,0	2 222,1	2 197,2	2 162,5	2 170,1	2 159,7
численность населения, тыс.чел	4 306,1	4 295	4 288,6	4 280	4 267,9	4 257,6
Численность безработных (тыс. человек)	147,2	142,6	184,1	167,1	159,5	130,1

Таблица 2.3

Потребность в работниках, заявленная организациями в государственные учреждения службы занятости населения (на конец года; человек)[34]

2007г.	2008г.	2009г.	2010г.	2011г.
33031	20937	17617	23588	29983

Таблица 2.4

Численность незанятых граждан, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости населения (по отношению к вакансиям)[35]

2007г.	2008г.	2009г.	2010г.	2011г.
0,9	1,4	2,2	1,2	0,8

[33]www.rostov.gks.ru
[34]www.czn-rostov.ru
[35]www.czn-rostov.ru

Таблица 2.5

Спрос и предложение рабочей силы на регистрируемом рынке труда г.Ростова-на-Дону по состоянию на начало 2012 г.[36]

Профессия, специальность	Безработные, чел.	Вакансии, ед.
Рабочие	1379	7438
Специалисты	2343	2765
ВСЕГО	3722	10203

В табл. 2.3-2.5 представлена общая динамика потребности в работниках с 2007 по 2011 гг. Из табл. 2.5 видно, что количество вакансий превышает количество безработных. По данным центра занятости, количество вакансий, заявленных в банк данных города Ростова-на-Дону в 2011 г., увеличилось по сравнению с прошлогодним показателем на 16 % и составило 55 157 единиц.

Рис. 2.16. Среднегодовая численность занятого населения по хозяйственным видам экономической деятельности, Ростовская область, 2012г.[37]

[36]www.czn-rostov.ru
[37]по данным ФСГС

Занятое население распределяется по отраслям следующим образом (рис. 2.16) – наибольший процент трудовых ресурсов задействован в таких отраслях, как торговля, сельское хозяйство и обрабатывающее производство.

По данным центра занятости Ростова-на-Дону, наибольшая потребность в рабочей силе сложилась в сферах обрабатывающих производств (18,2 %), торговли (15,5 %), строительства (13,3 %), услуг по операциям с недвижимым имуществом, аренде и предоставлению услуг (12,4 %), транспорта и связи (11,1 %)[38]. В целом по Ростовской области востребованы как специалисты с высшим, так и со средним уровнем квалификации. Наиболее востребованы квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр, операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин, работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности. Наибольшим спросом в сфере материального производства пользуются рабочие станочных и строительных специальностей. В торговле и общепите – продавцы, официанты, повара, кассиры-операционисты, менеджеры торгового зала. В транспортном и жилищно-коммунальном хозяйстве – водители, сварщики, слесари по ремонту автомобилей, слесари-сантехники, электромонтеры. В здравоохранении – медицинские работники, особенно средний медицинский персонал. В секторе оказания услуг населению – швеи. В образовании – воспитатели детских дошкольных учреждений.

При сопоставлении распределения трудовых ресурсов и приоритетов экономического развития региона выявлены следующие несоответствия: относительно небольшая доля занятого населения задействована в металлургическом производстве, транспортно-логистическом комплексе. При этом в торговой сфере, не являющейся приоритетной отраслью, занято 23 % всех трудовых ресурсов области.

В целом спрос на рабочую силу соответствует приоритетам развития экономики, что свидетельствует о необходимости структурного изменения

[38]www.czn-rostov.ru

рабочей силы, т.е. выпуска специалистов, которые обеспечат необходимое развитие экономики региона.

На основе анализируемых в исследовании данных видно, что относительно мало вакансий в агропромышленном комплексе. Поэтому необходимо на уровне государства поддерживать эту отрасль. Так, уже утверждена постановлением правительства Ростовской области от 25.09.2013 № 592 государственная программа Ростовской области «Развитие сельского хозяйства и регулирование рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия». В Программе сохранены направления, определенные в Государственной программе развития сельского хозяйства, систематизированы имеющиеся проблемы и риски, поставлены цели и задачи на 2014-2020 гг. по развитию АПК области. Программой предусмотрен комплекс мероприятий по развитию сельского хозяйства, рыбоводства, социальной сферы села, перерабатывающей промышленности, малого сельскохозяйственного бизнеса.

Общий объем финансирования государственной программы составляет 18 404 792,3 тыс. рублей, в том числе:

- за счет средств областного бюджета – 16 267 886,0 тыс. рублей;
- за счет местных бюджетов – 69 906,3 тыс. рублей;
- средства внебюджетных источников – 2 067 000,0 тыс. рублей.

В данном анализе были выявлены несоответствия ситуации на рынке труда стратегии региона, выявлены слабые стороны экономического развития ЮФО, в частности Ростовской области. Таким образом, можно сделать вывод, что изменения на рынке труда, а следовательно, и выбор вариантов социально-экономической политики должны начинаться с оценки возможных изменений общей направленности развития трудовых ресурсов.

Система образования имеет огромное влияние на формирование трудовых ресурсов, на структуру предложения рабочей силы. Поэтому одним из направлений социально-экономической политики региона должна стать политика развития системы профессионального образования вообще и ВПО в частности, так как имеет все возможности для решения новых задач в развитии

человеческих ресурсов в соответствии с трендами развития экономики территории.

Как прописано в стратегии социально-экономического развития РО, «доступность и качество образования являются ключевыми факторами, определяющими уровень жизни населения, качество человеческого капитала, социальную и трудовую мобильность населения, привлекательность территории при выборе места проживания. Очень важно развивать фундаментальную роль образования в системе духовно-нравственного воспитания и становления личности.

2.3. Роль системы образования в развитии социально-трудовых отношений региона

Рынок труда является органической составляющей любой рыночной экономики, выполняющей функции механизма распределения и перераспределения общественного труда по сферам и отраслям хозяйства, видам и формам деятельности по критерию эффективности труда и производства в соответствии со структурой общественных потребностей и форм собственности.

В основу совершенствования высшего профессионального образования в России должно быть положено исследование взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг, как основных составляющих социальной среды, и формирование механизма государственного регулирования этого взаимодействия. Такова предпосылка создания гарантированных условий получения россиянами необходимого им высшего профессионального образования и обеспечения занятости специалистов в народном хозяйстве в соответствии с получаемыми ими специальностями. Эта проблема часто обсуждается на экономических форумах и конференциях, служит предметом рассмотрения на заседаниях Государственной думы и Правительства России.

Наиболее изучен в настоящее время рынок товаров, его состояние,

динамика спроса и предложения на товарных рынках. Менее изучен рынок труда и рынок образовательных услуг в условиях складывающихся и развивающихся рыночных отношений в российских условиях. Практически совсем мало исследовано взаимодействие этих рынков (рис. 2.17).

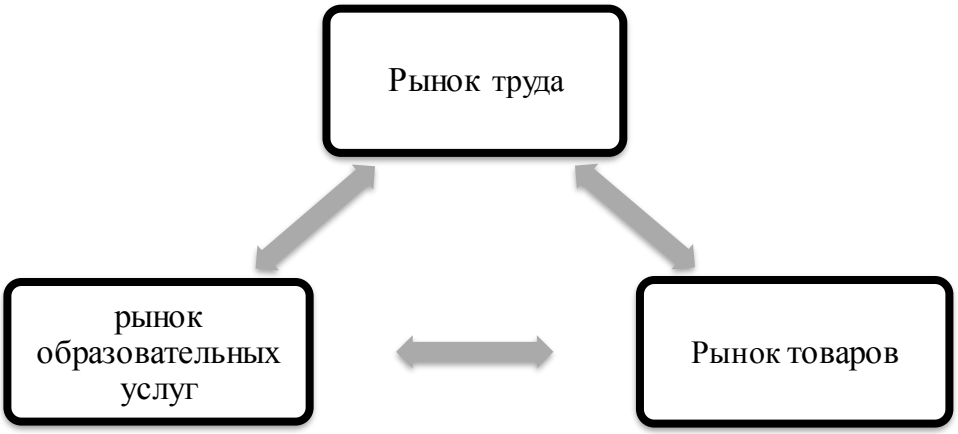


Рис. 2.17. Взаимодействие рынков

Рынок труда по отношению к рынку товаров является в определённой степени производным, вторичным в том смысле, что он зависит от спроса на продукт труда. Чем выше спрос на продукцию предприятий, тем больше спрос и на рабочую силу со стороны товаропроизводителей, и наоборот[39]. В свою очередь, рынок образовательных услуг является производным по отношению к рынку труда, зависящим от спроса предприятий на специалистов различных специальностей, профессий. По мере увеличения спроса на специалистов конкретного профиля на рынке труда возрастает спрос на образовательные услуги в сфере подготовки таких специалистов, наблюдаемый на рынке образовательных услуг.

Рыночные взаимосвязи формируются под влиянием ряда факторов, таких как научно-технический и технико-технологический прогресс, развитие экономики, соотношение конкуренции и монополии на рынках труда, товаров, услуг, эластичность спроса по цене на этих рынках, относительное

[39] Астахова А.С. Регулирование взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в сфере подготовки специалистов с высшим образованием. Электронное научное издание «Труды МЭЛИ: электронный журнал».

месторасположение предприятий и образовательных учреждений[40]. Эти факторы способны действовать разнонаправленным образом, с различной интенсивностью. Предложение труда отдельного человека зависит от величины заработной платы (цены труда). При равновесной и близкой к ней цене труда действует пропорциональная зависимость между величиной заработной платы и предложением труда, но наряду с эффектом дохода на кривую предложения оказывает влияние и эффект замещения.

В широком смысле слова рынок труда определяется как совокупность социально-трудовых и денежных отношений между покупателями и продавцами рабочей силы по поводу условий её найма и использования (рис. 2.18). Рассмотрим особенности функционирования рынка труда.

Рис. 2.18. Рынок труда в широком смысле

Первая особенность связана с характеристикой рабочей силы как товара на рынке труда: работодатель приобретает только право использования рабочей силы и распоряжения ею в течение определённого времени, тогда как собственником рабочей силы остаётся работник[41].

К особенностям следует отнести также наличие государственной правовой и профсоюзной регламентации взаимоотношений работодателей и наёмных работников, высокую степень индивидуализации, обусловленную переходом от коллективных договоров к контрактной системе найма, возрастание роли нематериальных факторов в виде содержания и условий

[40] http://www.bibliotekar.ru

[41] Астахова А.С. Регулирование взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в сфере подготовки специалистов с высшим образованием. Электронное научное издание «Труды МЭЛИ: электронный журнал».

труда, перспектив роста, гарантированного социального пакета.

При рассмотрении товарообменного процесса на рынке труда необходимо учитывать три сферы, охватываемые этим процессом. Он начинается в сфере обращения, когда заключается договор о передаче права пользования способностью к труду работодателю, в котором фиксируется величина заработной платы или оклада. По существу, – это правовая сделка. В сфере производства имеет место реальный обмен рабочей силы на обусловленную договором оплату труда. В сфере товарного рынка происходит обмен полученной заработной платы на необходимые работнику, потребляемые товары и услуги. Подобный процесс органично вплетается в формирование (воспроизводство) рабочей силы.

Спрос на труд выражает потребность работодателей в работниках, необходимых для производства товаров и услуг. Предложение рабочей силы, образующей в конечном итоге определённое количество занятых наёмных работников, обладающих определёнными знаниями и квалификацией, представляет ту часть трудоспособного населения, которая согласна и желает работать в обмен на предлагаемую заработную плату. Соответственно механизм рынка труда представляет собой взаимодействие и согласование интересов работодателей и трудоспособного населения (рис. 2.19).

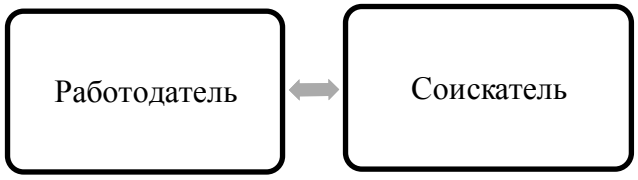


Рис. 2.19. Взаимодействие работодателя и соискателя

На рынок труда влияют экономические, социальные, правовые и психологические отношения. Формирование этих отношений связано с особенностями найма рабочей силы, подготовки и переподготовки персонала, государственного регулирования труда и занятости, воззрений общества на трудовую деятельность, исторически сформировавшихся трудовых традиций, престижности труда (рис. 2.20).

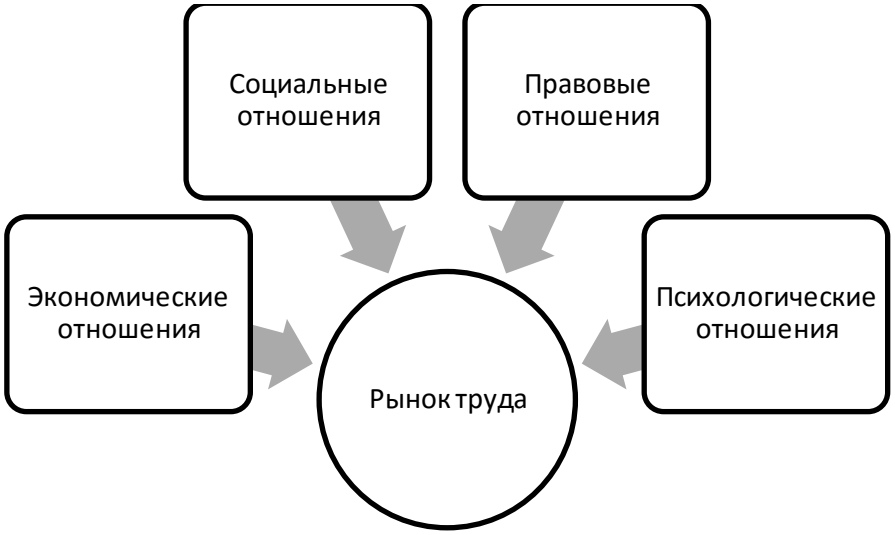


Рис. 2.20. Влияние экономических, социальных, правовых и психологических отношений

Процессы трудоустройства различаются на внешнем и внутрифирменном рынках труда. На внешнем рынке производится первичный набор основной массы рабочей силы, работников организации. Осуществляющие набор службы управления персоналом принимают во внимание диплом о полученном образовании, имеющийся опыт, наличие навыков работы, знание языков, умение работать с использованием компьютера и информационной техники, психологические характеристики. Этот рынок тесно связан с обучением и получением специальности в образовательных учреждениях до поступления на работу. Он характеризуется большой конкуренцией, в условиях, когда величина предложения рабочей силы существенно превышает рыночной спрос.

Внутрифирменный рынок труда распространяет свое действие на переход рабочей силы в пределах одной организации в связи с изменением занимаемой должности, характера выполняемой работы, рабочего места, а также с окончанием действия ранее заключённого трудового договора. Переход работников с одного рабочего места на другое связан также с карьерным ростом, переподготовкой кадров, повышением квалификации. Этот рынок обычно отличается от внешнего рынка слабой конкуренцией между претендентами на рабочие места и должности, если их круг ограничен работниками той же организации.

Особенности функционирования и развития российского рынка образовательных услуг и кадрового потенциала связаны, прежде всего, с характеристикой образовательных услуг, предоставляемых вузами как рыночного товара, продаваемого по определенной цене, согласованной между вузами, желающими в них обучаться и организациями желающими получить работников с определенной специальностью.

Даже в чисто экономическом видении образовательные услуги в их комплексе, завершаемом получением высшего образования по определенной специальности, не есть просто «товар», определяемый, как предмет купли-продажи, приобретаемый на рынке по цене, зависящей от уровня рыночного спроса и предложения. Образовательные услуги обладают принципиальными отличиями от традиционных рыночных товаров.

Прежде всего, из сущности образовательных услуг следует, что необходимый студенту образовательный продукт он получает в течение весьма продолжительного времени, которое может быть названо временной протяженностью акта купли-продажи. Продукт приобретается частями в процессе обучения, получения знаний по конкретным предметам. Только постепенно, приобретая отдельные части, «порции», в виде предметов учебного курса, образующих полный комплект, определяемый учебными планами и программами, образовательными стандартами, обучающийся завершает акт в виде получения диплома и адекватной ему совокупности знаний, умений и навыков. На протяжении всего курса обучения любая из сторон договорных отношений способна прервать их либо по причине нежелания студента продолжать обучение, либо в связи с невыполнением студентом, обучающимся на платной основе, обязательств по оплате обучения, либо из-за отсутствия требуемого уровня знаний.

Отношения между студентом и педагогами вуза по поводу объема и качества знаний сопровождают весь процесс обучения, так же как и отношения между студентом и вузом по поводу цены и сроков оплаты приобретаемых услуг (рис. 2.21). Соответственно об удовлетворении потребностей студентов

как получателей, потребителей знаний и приобретателей конечного продукта в виде диплома, можно говорить, исходя из завершения обучения. Конечным результатом, свидетельствующим о завершении оказания образовательной услуги, является получение диплома о присвоении квалификации и усвоении адекватной ему совокупности знаний, умений и навыков, предусмотренных учебными планами, программами и учебно-методическими разработками.

Рис. 2.21. Взаимоотношения между вузом, студентом и преподавателем

Для кадрового потенциала важно исследовать содержание образовательной услуги, которое включает комплекс следующих основных компонентов: усвоение совокупности знаний, умений и навыков по определенной специальности, обретение нового социального статуса в обществе, развитие способности к технологической и психологической самоорганизации, накопление собственной информационной базы данных по полученной специальности.

Особо подчеркнем, что обретение социального статуса (места человека в обществе) в данном случае выражается в способности выпускника вуза стать активной личностью, занять определенные позиции и место в политической, экономической и общественной жизни страны. Эта способность формируется не только образовательной, но и целенаправленной воспитательной работой вуза по развитию у студентов гражданственности, духа гуманизма, трудолюбия, уважения к правам и свободам, любви к Родине.

Способность к самоорганизации выражается в умении организовать личный труд в будущей производственной, управленческой и другой деятельности: умение последовательно выполнять предусмотренные режимом работы операции, процедуры, накапливать, анализировать и обобщать необходимую информацию, использовать компьютерные программные продукты, создавать рациональные условия и режим работы. Эта способность

формируется у студентов в процессе изучения цикла управленческих и смежных с ними дисциплин.

Способность к психологической самоорганизации выражается в формировании личностных качеств, развитии своих способностей, эмоционально-волевых характеристик, усвоении этических установок и следованию им в процессе управленческой и другой деятельности. Эта способность развивается путем активного освоения общественных дисциплин (философия, социология, экономика, право, история, психология, конфликтология и др.), воспитывается и формируется у студентов преподавателями на протяжении всего периода обучения и индивидуальной работы с ними.

Серьёзной проблемой для Ростовской области остаётся неравномерность в обеспеченности населения услугами дошкольных образовательных учреждений. Наряду с сокращением числа дошкольных образовательных учреждений растет численность детей, обучающихся в них. Из-за этого несоответствия все больше увеличиваются очереди, а большинство детей и вовсе не имеют возможности получать дошкольное образование.

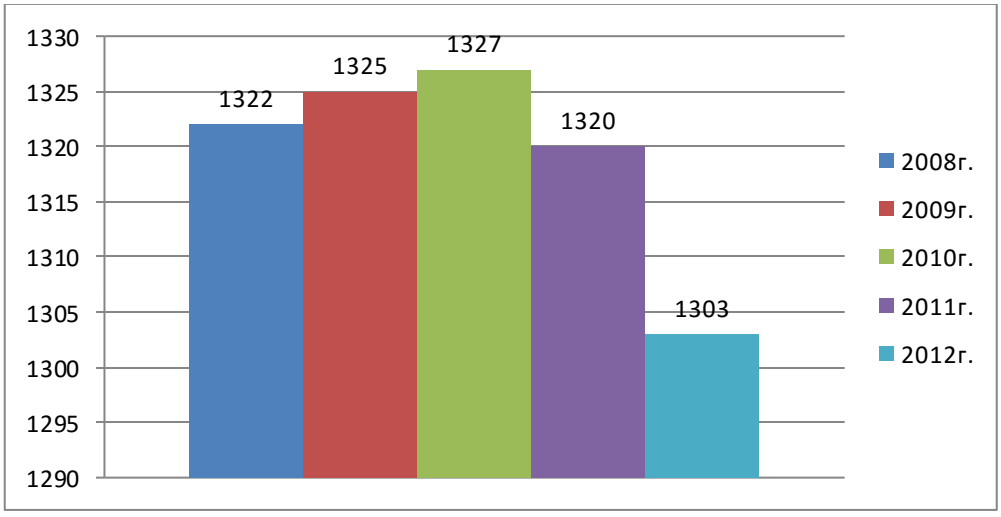


Рис. 2.22. Число дошкольных образовательных учреждений

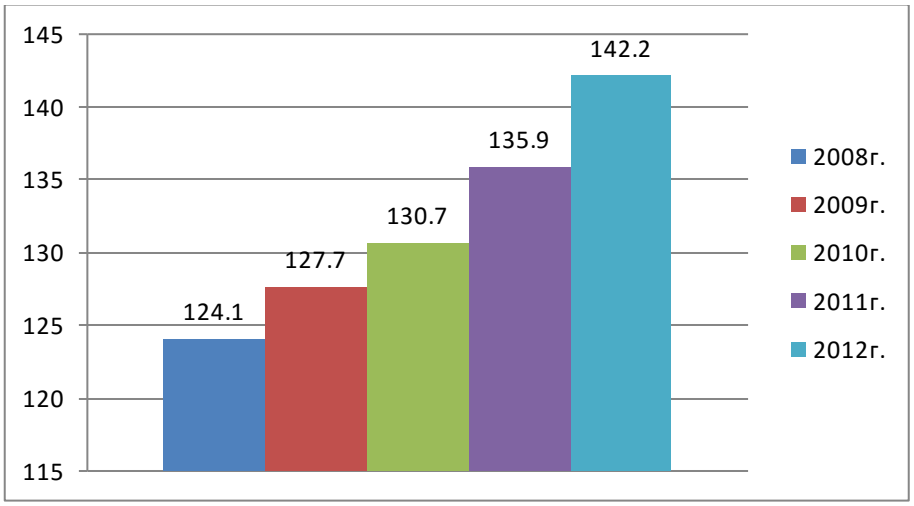


Рис. 2.23.Численность детей, обучающихся в дошкольных общеобразовательных учреждениях, тыс. человек

В связи с этим Министерство общего и профессионального образования Ростовской области ставит перед собой задачи[42]:

1. На 41 % сократить очередь на получение детьми в возрасте от 3до 7 лет места в детских садах (не более 10 500 детей).

2. До 60 % увеличить долю педработников, прошедших в течение последних 3-х лет повышение квалификации или профподготовки.

3. Обеспечить оснащение вводимых дошкольных мест.

Для достижениях этих задач из федерального бюджета в 2014 г. было выделено 1,2 млрд руб.

[42]http://www.rostobr.ru/

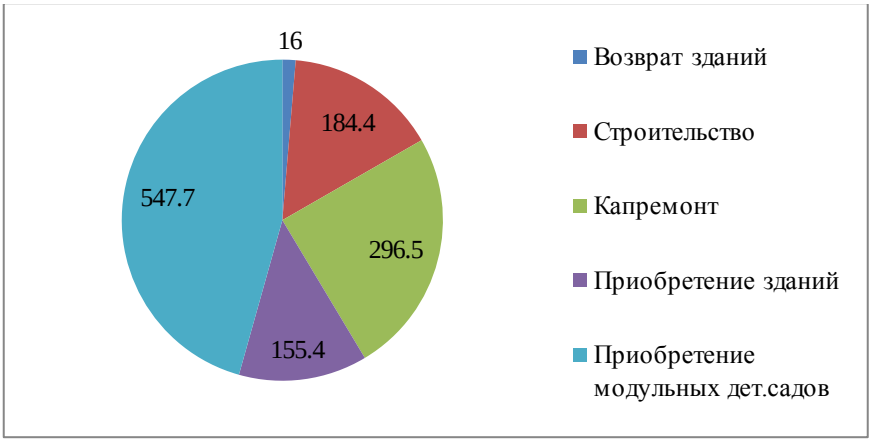


Рис. 2.24. Субсидии на МРСДО, млрд руб.

Также для Южного федерального округа характерна проблема обеспечения учителями общеобразовательных школ, особенно в сельской местности (рис. 2.25).

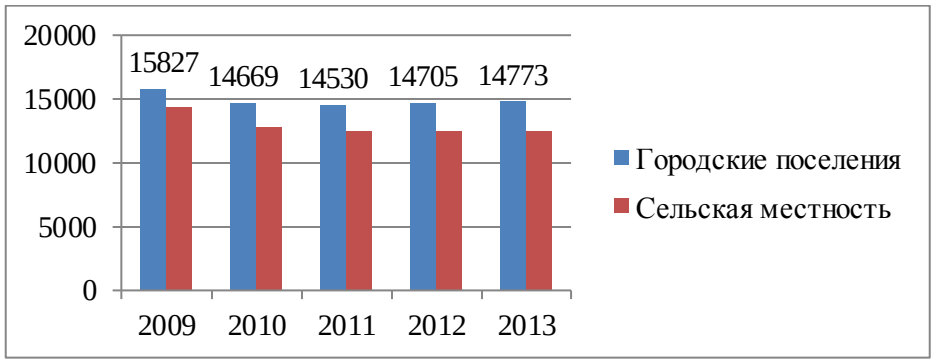


Рис. 2.25. Численность учителей городских и сельских общеобразовательных учреждений, реализующих программы общего образования

Для увеличения числа учителей в сельской местности повышается уровень их заработной платы. Данной категории работников положена добавка к заработной плате в размере 25 %. Также необходимо предусматривать дополнительные льготы желающим работать в селах, деревнях и поселках, различные доплаты и надбавки к заработной плате. На данный момент в области реализуются такие проекты как «Ипотека для молодых учителей» и «Учительский дом». Всё это необходимо для того, чтобы мотивировать выпускников педагогических вузов работать в сельской местности.

Еще одной проблемой является несоответствие выпуска специалистов потребностям рынка труда. Так, по данным ГКС, все меньше выпускается специалистов со средним профессиональным образованием, несмотря на потребности рынка труда в этих специалистах.

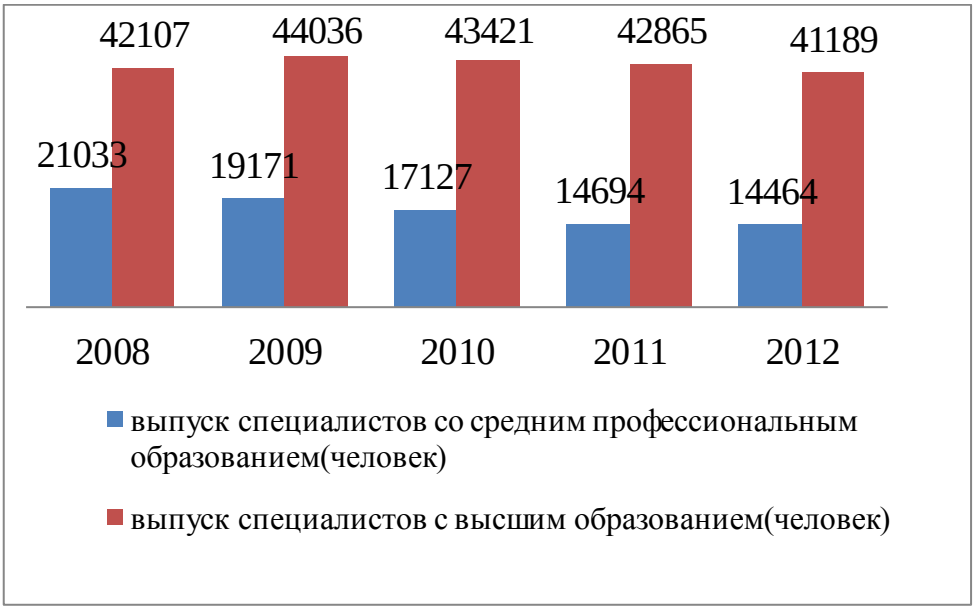


Рис. 2.26. Выпуск специалистов со средним профессиональным и высшим образованием

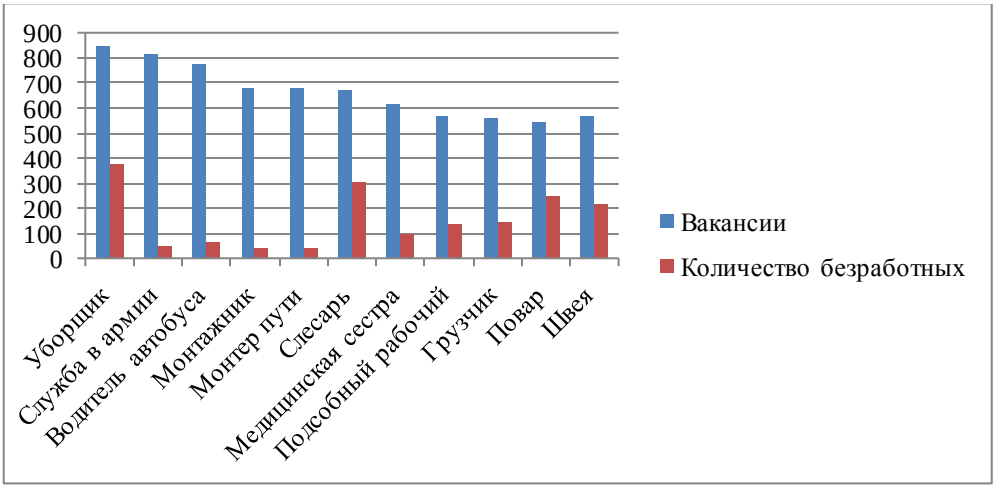


Рис. 2.27. Соответствие вакансий и количества безработных

Данная динамика показывает соответствие между свободными вакансиями и количеством человек, находящимся без работы. Из рис. 2.27 видно, что число вакансий гораздо велико по сравнению с количеством безработных, что говорит о нехватке специалистов в определенных профессиях.

Рис. 2.28.Число студентов, обучающихся в вузах на начало года

Из данного графика (рис. 2.28) видно значительное уменьшение количества студентов, обучающихся в высших учебных заведениях, что, возможно, зависит от усложнения экзаменов, предшествующих поступлению.

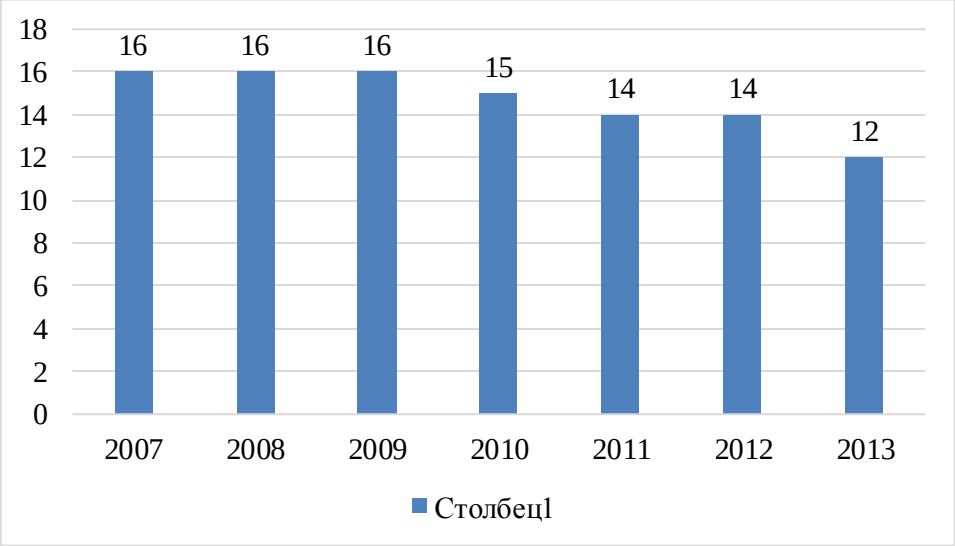


Рис. 2.29. Число государственных самостоятельных высших учебных заведений (на начало учебного года)

Данный график (рис. 2.29) показывает нам, что за последние несколько лет число высших учебных заведений снизилось, это связано с переаккредитациями и повышением контроля в сфере образования.

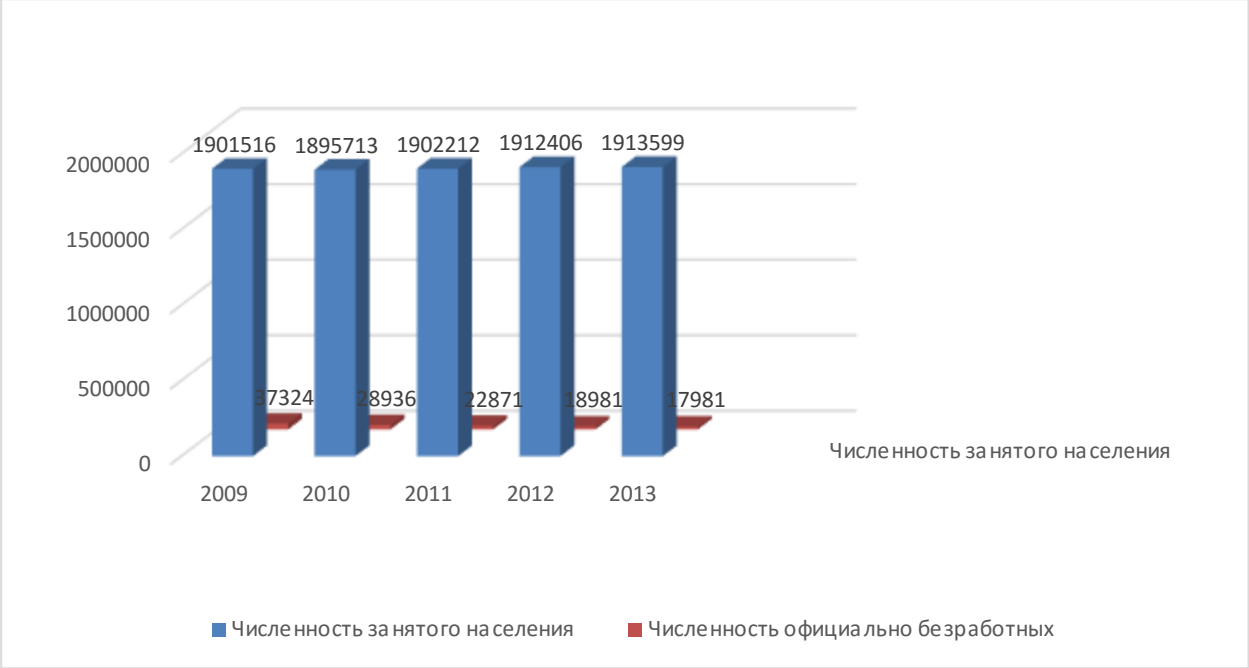


Рис. 2.30. Сравнение количества работающих и безработных граждан по всем видам экономической деятельности

На представленной выше диаграмме явно видно, что количество безработных уменьшается, а работающих граждан растёт, нельзя не отметить эту положительную тенденцию.

Для решения большинства проблем, связанных со сферой образования, необходимо полностью реализовать задачи образовательного комплекса, которые определены в соответствии с социальными приоритетами политики государства и правительства Ростовской области:

- удовлетворение потребности населения в получении доступного и качественного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования;

- обеспечение социально-правовой защиты обучающихся и воспитанников, профилактика безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних;

- сохранение и укрепление здоровья обучающихся и воспитанников;

- развитие системы выявления, поддержки и сопровождения одаренных детей и талантливой молодежи; усиление воспитательного потенциала

образовательных учреждений;

- обеспечение образовательного комплекса области высококвалифицированными педагогическими кадрами, развитие педагогического потенциала;

- удовлетворение потребности регионального рынка труда в высококвалифицированных кадрах рабочих и специалистов;

- создание безопасных условий образовательной деятельности;

- повышение экономической эффективности образования.

ГЛАВА 3. РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

3.1. Характеристика существующих структур и моделей управления образовательных организаций высшей школы в сопряжении с используемыми ими механизмом реализации кадровой политики

Трансформация отечественной системы высшего образования (ВО) в условиях глобализации мирового образовательного пространства и реализации Болонского соглашения, направленная на прогрессивное изменение качества преподавания, соответствие степени подготовки выпускников высшей школы мировым стандартам и потребностям отечественной экономики[43], предполагает повышение интенсивности труда научно-педагогических кадров (НПК) и предопределяет качественные преобразования кадровой политики и социально-трудовых отношений в целом, сформировавшихся в системе ВО.

Исследование условий и факторов, оказывающих непосредственное влияние на качественные и количественные результаты деятельности профессионального кадрового состава вуза, позволяет сделать вывод, что наряду с такими факторами, как финансовое, и материально-техническое обеспечение деятельности вузов, внедрение системы менеджмента качества и др. Большую роль в формировании условий, способствующих раскрытию потенциала НПК, играют сложившаяся организационная структура управления и связанная с ней кадровая политика вуза[44]. Именно данные факторы являются базисом, на котором возможно создание отечественной системы высшего образования, соответствующего высоким стратегическим целям гармонизации национальной системы ВО с подобными образовательными системами мирового образовательного пространства, прогрессивного изменения качества образования и конкурентоспособность выпускников на рынке труда,

[43] Паничкина М.В. Разработка информационно-аналитической модели взаимодействия системы образования и бизнес-сообщества: Автореф. дис. канд. экон. наук. Ростов-на-Дону, 2007.

[44] Паничкина М.В. Развитие инструментария финансового менеджмента вуза по организации образовательной деятельности // МинОиН РФ. Перспективы развития науки и образования. Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции. Ч. 3., 29.11.2013. С. 79-82.

ориентация на научные исследования и разработки наукоемких и инновационных технологий. Перечисленные задачи требуют соответствия деятельности вуза качественно новым требованиям, что сопряжено с изменением организационной структуры, определяющей такие наиболее существенные параметры работы вуза, как функционал основных подразделений, штатное расписание, должностные обязанности сотрудников, требования к квалификации, что немедленно отображается на кадровой политике в части принятия управленческих решений, касающихся планирования, оценки, оплаты и стимулирования деятельности научно-педагогических кадров, т.е. складывающиеся социально-трудовые отношения в вузах, и влияет на эффективность решения кадровых проблем.

Следовательно, исследование основных характеристик существующих структур и моделей управления образовательных организаций высшей школы в сопряжении с используемым ими механизмом реализации кадровой политики является актуальным.

С точки зрения классического подхода организационная структура управления должна соответствовать основному плану деятельности учреждения и структуре производственных задач. Именно такой производственный (процессный) подход и был положен в основу структур отечественных вузов[45]:

- для учебной деятельности: факультеты, кафедры, курсы;
- для научно-исследовательской работы: НИИ, лаборатории;
- для обеспечивающих процессов: службы, управления.

При анализе структур управления отечественных вузов следует учесть тот факт, что российская система высшего образования долгое время развивалась в нерыночных условиях, поэтому для структур управления большинства вузов была характерна излишняя централизация, при которой преобладающее число решений принимается на верхнем уровне управления, что ведет к снижению управляемостью и инициативности его подразделений и сотрудников. При

[45] Акинфиева Н.В. Управленческие барьеры развития российских вузов. Электронный ресурс. Режим доступа: http://www.sgu.ru/sites/default/files/textdocsfiles/2013/07/15/i-09_akinfieva_n.v.pdf

отсутствии навыков работы в рыночных условиях, а также в условиях недостаточности финансирования, основное внимание при развитии вуза уделялось взаимодействию с внешней средой, которое обеспечивало возможность выжить, в том числе с вышестоящим уровнем управления. Этим обстоятельством объясняется тот факт, что до недавнего времени практически все планы, связанные с реализацией основной деятельности в вузе генерировались сверху; участие вуза в планировании основной учебной работы было минимально и носило чисто формальный характер, например, в виде утверждения или несущественной корректировки учебных планов, нормативного распределения нагрузки преподавателям по факультетам и кафедрам.

Исследователями отмечается, что изначально структуры управления большинства российских вузов были основаны на линейных типах: деятельность вуза была структурирована по факультетскому типу, где факультеты представляют собой линии, во главе которых стоит линейный руководитель – декан (иерархическая департаментализация)[46]. Изложенными обстоятельствами объясняются многие трудности практического введения каких-либо инноваций, в том числе кадровых, в отечественных вузах, так как «традиционная» структура вуза не предусматривала резких изменений существующего порядка, даже если они продиктованы временем и относятся к числу жизненно необходимых. С увеличением функций и видов деятельности вузов (учебной, научно-исследовательской, хозяйственной, инновационной и др.), вместо адекватной условиям внешней среды реорганизации структуры управления, многие вузы пошли по пути усложнения имеющегося каркаса организационной структуры новыми элементами. Однако разнообразие производственных задач привело к появлению функциональной составляющей структуры: появились службы по соответствующим видам работ во главе с функциональными руководителями – проректорами (функциональная

[46] Грудзинский А.О. Социальный механизм управления инновационным университетом: Автореф. д-ра. экон наук. СПб., 2005.

департаментализация).

Дальнейшее усложнение вузовской структуры связано с разработкой, или участием вузов в различных программах, проектах, что вызвало необходимость развития матричной компоненты организационной структуры управления.

Таким образом, кроме механистической модели управления появляются и другие типы организационных структур управления, относящиеся к адаптивным (органическим) структурам. Для адаптивных организационных структур, позволяющих быстро и адекватно реагировать на происходящие внутренние и внешние изменения сред вуза, характерен отказ от доминирования процессного подхода в управлении и переход к системному, ситуационному, проектному и другим подходам в управлении вузом.

Такие положения системного подхода, как открытость, в том числе социальных систем, к которым относятся вузы; целостность системы и упорядоченность ее элементов, встроенность элементов низкого порядка в элементы системы более высокого порядка; синергетический эффект от взаимодействия компонентов системы и другие, находят свое отражение в организационной структуре управления современным вузом.

Ситуационный подход базируется на уязвимости и зависимости вузов как открытых систем, поэтому для вуза, функционирующего в динамичной рыночной среде, с целью удовлетворения постоянно меняющихся рыночных запросов, необходимы более гибкие типы организационных структур, которые по сравнению с традиционными (вертикальными) структурами лучше приспособлены к быстрой смене внешних условий.

Исследователями отмечаются следующие современные адаптивные структуры высших учебных заведений, функционирующих в условиях изменчивой внешней среды[47]:

- матричная (двойная) структура управления, при которой в равной степени существенны и связи с конкретными подразделениями, и

[47] Адаптивные структуры. Электронный ресурс. Режим доступа: ttp://www.quality.edu.ru/quality/sk/menedjment/vuzstructure/663

функциональные цели, т.е. происходит обмен информацией как по иерархической цепочке – по вертикали, так и по горизонтали, что позволяет обеспечить возможность координации действий персонала вуза, для выполнения обшей цели;

- организационная структура тотального менеджмента качества образования (TQM), где в структуре присутствуют как традиционные для высшей школы элементы Попечительский совет, Ученый совет, службы ректора и проректоров, так и новые элементы, ориентированные на управление вузом на основе философии всеобщего качества;

- организационная структура общепринятого современного университета ориентируется на «смешанную профессиональную бюрократию» (как ее назвал Минцберг), предполагающую наличие сильной, четко структурированной продуктивной бюрократии, с добавлением механической бюрократии, которая осуществляет руководство некоторыми сторонами обучения и исследований при помощи технологической структуры, предназначение которой – гарантировать услуги;

- структура технополиса (мультиполярного университета), организация типа конгломерата, в которой в одном отделении может использоваться матричная структура, в другом - предпринимательская, а в третьем – функциональная структура, дополнила организационную структуру общепринятого современного университета следующими элементами: независимые организации (могут действовать как самостоятельные юридические лица, полностью, или частично автономные); горизонтальные подразделения, необходимые для поддержки существующих горизонтальных связей, а также для достижения целей, которые могут быть обеспечены матричными организациями; и подразделения эндогенного роста (исследовательские и сервисные организации);

- структура инновационного (предпринимательского) вуза характеризуется крепким управленческим ядром (руководящая группа – ректор и его кадры); децентрализация и стимулирование создания периферийных

автономных подразделений; интеграцией академических и исследовательских подразделений; тесные и деловые отношения с деловыми кругами и обществом; общей инициативной и инновационной предпринимательской культурой для всех кадров, основанной на концепции развития вуза.

Рассмотрев основные структуры управления вузами, перейдем к моделям принятия управленческих решений, оказывающих непосредственное влияние на кадровую политику образовательной организации ВО.

К числу традиционных, достаточно известных и описанных моделей управления вузами относят[48]:

- коллегиальная модель: решение вырабатывается совместно всеми преподавателями, власть децентрализована;

- иерархическая модель: решение вырабатывается единолично администратором, власть централизована;

- коалиционная модель: решение принимается в процессе переговоров, власть децентрализована;

- организационная анархия: решение принимается достаточно произвольным образом.

В зависимости от моделей управления выделяются механизмы принятия управленческих решений.

В коллегиальной модели управление децентрализовано, различные внутривузовские агенты (преподаватели, студенты, научные сотрудники и т.д.) участвуют в управлении и заинтересованы в реализации управленческих решений, которые принимаются ими в соответствии с общепринятыми нормами. Недостатком указанной модели является медлительность принятия решений и направленность в основном на решение внутренних вопросов.

Для иерархической модели характерно четкое определение целей вуза, иерархический принцип координации действий внутри вуза, концентрация власти в руках администрации или группы преподавателей, выполняющих административные функции (профессиональной бюрократии). К недостаткам

[48] Панова А.А. О структуре управления и принятии решений в российских вузах. М.: ГУВШЭ, 2006.

модели можно отнести «навязывание» управленческих решений администрацией, их односторонность и игнорирование мнения вузовского коллектива.

Коалиционная модель основана на существовании «коалиций» преподавателей, которые путем переговоров реализуют ее интересы. Недостатком указанной модели является длительность поиска решения, устраивающего все коалиции.

Организационная анархия, как модель, при которой принятие решения часто происходит случайным образом, может возникнуть при следующих обстоятельствах:

- отсутствие четких целей деятельности и развития вуза;
- нестабильность участия различных внутривузовских агентов по количеству времени и усилий в различных областях деятельности вуза;
- слабые позиции руководителя.

Представленные модели принятия управленческих решений в «чистом» виде в настоящее время не используются и не являются взаимоисключающими. Большинство исследователей приходит к мнению, что на современном этапе в отечественной системе высшего образования идентифицируются преимущественно коллегиальная и иерархическая модели, а также их разновидности.

Структура управления вуза и модели принятия управленческих решений оказывают непосредственное влияние на его кадровую политику.

В современных экономических условиях кадровая политика вуза должна быть ориентирована на решение сложных стратегических задач по сохранению и укреплению кадрового потенциала, создания необходимых условий для положительной мотивации сотрудников, стимулирования их творческого труда, защиты профессиональных и экономических интересов. Реализация кадровой политики вуза осуществляется с учетом специфики как структуры управления вуза и модели принятия управленческих решений, актуальной социально-экономической ситуации в сфере ВО, так и особенностей различных групп

персонала (управленческого, профессорско-преподавательского, научно-исследовательского, инженерно-технического, учебно-вспомогательного) и отсутствием их строгого разграничения и однородности, что предполагает разработку определенных организационно-управленческих решений, ориентированных на данный контингент сотрудников.

В зависимости от степени ориентации на внешнюю или внутреннюю среду деятельности вуза различают[49]:

- открытую кадровую политику, для которой характерны: демократический стиль управления, наличие гласности, коллегиальность решения кадровых вопросов; ориентация не только на внутренний, но и на внешний кадровый резерв: привлечение широкого круга специалистов извне для отбора кандидатов на вакантные должности; активное завоевание рынка труда;

- закрытую кадровую политику, основные особенности которой: авторитарный стиль управления, решение кадровых вопросов ограниченным кругом лиц, отсутствие гласности в работе с персоналом, ориентация на внутренний резерв при решении кадровых вопросов, опора на собственные силы.

В зависимости от влияния административного аппарата на кадровую ситуацию, выделяют следующие типы кадровой политики:

- пассивная кадровая политика характеризуется отсутствием ясной программы работы с персоналом; безотлагательным реагированием на конфликтные ситуации без анализа причин и следствий; отсутствием кадрового прогноза;

- реактивной кадровой политике свойственна стремительная реакция на негативные явления в работе персонала, диагностика конфликтных ситуаций, отсутствие прогнозирования потребности в кадрах;

- превентивная кадровая политика характеризуется наличием средств

[49] Армстронг М.С. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. / Пер. с англ. Под ред. С.К. Мордовина. СПб.: Питер, 2007. 103 с.

диагностики персонала, обоснованными прогнозами кадровой ситуации на кратко- и среднесрочный период, определением задач по развитию персонала;

- активная кадровая политика характеризуется наличием целевых кадровых программ в соответствии с целями и стратегическими задачами этапа развития вуза, постоянным мониторингом кадровых ситуаций, наличием долгосрочного кадрового прогноза и реальных средств развития кадрового потенциала.

Взаимосвязь структуры управления вуза, модели принятия управленческих решений и его кадровой политики представлены в табл. 3.1.

Таблица 3.1

Влияние структуры управления и модели принятия управленческих решений на тип кадровой политики вуза

Структура управления	Модель принятия управленческого решения	Тип кадровой политики вуза
Линейная, механистическая	Иерархическая	Закрытая; преимущественно пассивная кадровая политика
Линейно-функциональная, преимущественно механистическая	Преимущественно иерархическая, или смешанная	Закрытая; преимущественно пассивная кадровая политика
матричная, адаптивная	Преимущественно смешанная; возможно создание коалиций	Открытая; преимущественно активная кадровая политика
Организационная структура тотального менеджмента качества, адаптивная	Преимущественно смешанная; возможно создание коалиций	Открытая; преимущественно реактивная кадровая политика
Организационная структура общепринятого современного университета, адаптивная	Смешанная, преимущественно коллегиальная	Открытая; преимущественно превентивная кадровая политика
Структура технополиса (мультиполярного университета) , адаптивная	Смешанная, преимущественно коалиционная	Открытая; преимущественно активная кадровая политика
Структура инновационного (предпринимательского) вуза, адаптивная	Смешанная, преимущественно коалиционная	Открытая; преимущественно активная кадровая политика

Таким образом, в адаптивных структурах управления кадровая политика приобретает черты открытой, ориентированной на приток высококвалифицированных специалистов, гибкой, предполагающей не только динамичное развитие, но и приспособление под быстроизменяющиеся условия внешней и внутренней среды вуза, преимущественно активной, так как система

управления вузом в целом ориентирована на повышение качества управления кадрами.

3.2. Эффективный контракт как инструмент повышения результативности деятельности научно-педагогических кадров

Во многих странах заработная плата научно-педагогических сотрудников складывается из нескольких источников: базовой заработной платы, бонусов, надбавок и субсидий, которые варьируются на индивидуальном уровне (Миллер, 2005[50]; Джонстон, 2004[51]; Ян, Макколл, 2013[52]). В России данная система менее развита. Так, например, в результате проведенного сравнительного анализа систем оплаты труда в университетах[53] можно заключить, что каждый вуз самостоятельно формирует перечень выплат стимулирующего характера. Почти во всех университетах отсутствует формальная связь между критериями качества работы научно-педагогических сотрудников и результатами, на которые ориентируется университет и которые зафиксированы в программах, проектах и стратегии развития.

Однако в настоящее время данная проблема рассматривается на государственном уровне в рамках поддержки образования и науки, направленной на повышение результативности деятельности научно-педагогических работников и в соответствии с этим увеличения их заработной платы[54]. В соответствии с представленным комплексом мер по развитию

[50]Miller, R.D., Academic anesthesia faculty salaries: Incentives, availability, and productivity (2005) Anesthesia and Analgesia, 100 (2). Pp. 487-489.

[51]Johnstone, D.B., The economics and politics of cost sharing in higher education: comparative perspectives. Economics of Education Review 23, 2004. P. 403–410.

[52] Yang, L.a , McCall, B.b, World education finance policies and higher education access: A statistical analysis of World Development Indicators for 86 countries (2013) International Journal of Educational Development.

[53]Боровская М.А., Масыч М.А., Бечвая М.Р. Сравнительный анализ систем стимулирования персонала высших учебных заведений // Сборник научных трудов SWorld. Материалы международной научно-практической конференции «Современные проблемы и пути их решения в науке, транспорте, производстве и образовании 2012». Вып. 4. Т. 29. Одесса: КУПРИЕНКО, 2012. С. 80-87.

[54] Программа «Развитие науки и технологий» на 2013–2020 гг. // http://минобрнауки.рф; Программа «Развитие образования» на 2013–2020 годы // http://минобрнауки.рф; Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» // [Электронный ресурс]. URL: http://www.rg.ru/2012/05/09/nauka-dok.html (дата обращения: 10.11.2013); Указ Президента РФ от 07.05.2012 N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» //

социальной политики молодежи, повышению результативности научной и образовательной деятельности образовательным учреждениям высшего профессионального образования необходимо усовершенствовать систему оплаты труда в части повышения базовой части заработной платы, определить перечень показателей результативности деятельности основного персонала в рамках определения стимулирующей части заработной платы и привести их в соответствие с показателями для оценки вузов в мировых рейтингах. В частности, соответствие заработной платы и результативности деятельности научно-педагогических сотрудников возможно через систему «эффективного контракта»[55], которая еще не в полной мере разработана и требует осмысления как на институциональном, так и на функциональном уровнях.

Контрактная система найма работников образовательной сферы в зарубежных странах

Контрактная система найма на работу профессорско-преподавательских работников в сфере образования должна динамично вписываться в условия постоянного развития качественных и количественных показателей деятельности вуза. Профессиональный уровень педагогического коллектива вуза формирует у студентов конкурентоспособные компетенции, позволяющие удовлетворить современный рынок труда.

В мировой практике в каждой стране существует свой подход к структуре и содержанию контракта с профессорско-преподавательскими кадрами. Развивающиеся страны только ищут пути более эффективной структуры контрактов, развитые страны Запада и США уже накопили достаточный опыт в их реализации и ищут пути их совершенствования.

Методологической основой большинства контрактов во многих странах

[Электронный ресурс]. URL: http://www.rg.ru/2012/05/09/soc-polit-dok.html (дата обращения: 10.11.2013).

[55]Боровская М.А., Масыч М.А., Краюшкина Г.А., Шевченко И.К. Экономико-правовые основы реализации системы эффективного контракта в высшей школе // Университетское управление: практика и анализ, 2014. №1; Боровская М.А., Масыч М.А., Шевченко И.К. Эффективный контракт в системе стимулирования научно-педагогических работников // Высшее образование в России, 2013. №5. С. 13-20; Гриненко С.В., Масыч М.А., Шевченко И.К. Эффективный контракт в системе воспроизводства научно-педагогических кадров // Университетское управление: практика и анализ, 2013. №5. С. 30-35.

служат элементы систем «голливудской» и «постоянного найма».

Пример «голливудской системы» заключения контрактов, когда на очередной учебный год заключается контракт сроком на один год с преподавателем, разработавшим свой собственный курс по дисциплине, читаемой в определенном наборе групп именно в текущем учебном году[56]. Или же набирается группа научных работников для проведения научного исследования, включающего большую часть работы по сбору эмпирических данных и их интерпретации. После выполнения работы отношения между университетом и работниками прекращаются. К положительным сторонам такой системы можно отнести то, что условия контракта являются предельно ясными и не содержат предпосылок к оппортунизму у обеих сторон, так как в данной ситуации это приведет лишь к возникновению необоснованных издержек, в которых не заинтересован ни работник, ни администрация университета. У каждой из сторон присутствует своя мотивация: работник должен выполнить четко изложенные пункты контракта с целью получения вознаграждения, университет должен создать условия для выполнения «проекта» работником. Такого рода контракт формирует «классические» отношения между продавцом актива и его покупателем, и влияние институтов почти не учитывает. Недостатками здесь являются в первую очередь необходимость независимого компетентного административного аппарата, способного подобрать команду преподавателей, исследователей, обращая внимание на их личные и профессиональные качества, способного организовать всеобщий и постоянный контроль над их работой. Такого рода контроль будет требовать частых форм отчетности (возможно ежедневной) о выполненной за определенный срок работе и достигнутых результатах. Также работники, соглашающиеся работать по такой системе, должны быть готовы пренебречь частью академической свободы, потому как заказчик четко определяет цель работы и выходить за ее рамки не представляется возможным, за исключением случаев, когда перед исследователем стоит задача создать принципиально

[56]Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. М.: Классика-XXI, 2005. 430 с.

новый продукт (знание) по заранее известным результативным характеристикам без указания способов достижения цели. Однако, в случае успешного достижения результатов работы, профессорам и преподавателям будет доступен и иной вид дохода, имеющий прямое отношение к академическому вознаграждению. Нестандартно сконструированный учебный курс сформирует в должной мере компетенции студентов, обучающихся именно у преподавателя его разработавшего, а, следовательно, увеличит их человеческий капитал значительно в большей степени по сравнению с прочими студентами (факультета или иного подразделения). В свою очередь, эти студенты при выходе на рынок труда будут способны показать свое конкурентное преимущество при занятии рабочих мест по сравнению с остальным предложением рабочей силы на рынке труда. Зарекомендовав себя ценными работниками, они вернут преподавателю и университету «эффект», проявляющийся в виде деловой репутации, схожим с которым является и общественное признание. Следовательно, преподаватель, работающий по такой системе в разных вузах, способен сформировать свой собственный нематериальный актив (при условии успешной работы) в сочетании с высокой оплатой его труда, однако пренебрегая частью своих потребностей в творческом выражении и выборе своего направления работы. Таким образом, данную модель контрактов могут позволить себе крупные вузы с развитым административным аппаратом, в котором присутствуют и специалисты в областях работы вуза, а также со значительными финансовыми ресурсами для найма высококвалифицированных работников на таких условиях.

Название «голливудская система» копирует подход, который используют продюсеры и режиссёры при выборе сюжета фильма, подбора артистов, затрат на его съемки и планируемый доход по результатам просмотра его зрителями. В Голливуде в год снимаются сотни фильмов, вся процедура поставлена на поток, но самоокупаемость фильма из общей массы не слишком большая, и блокбастеров, приносящих большой доход не так много. Артисты и режиссёры, получающие доход за свои роли, по сути, сравнимы с преподавателями,

нанятыми по контракту. Если затраты на съемки фильма превысили доход (что случается в большинстве случаев), то артисты и режиссёры потом долго не могут пользоваться спросом. Преподавателей, работающих по «голливудской системе», ждет та же участь. Поэтому преподаватели должны с особой осторожностью подходить к предложениям со стороны администрации об участии в рисковых научных исследованиях со сроком на один год. То же самое относится и к научным работникам вуза. Погоня за будущим высоким доходом может привести к потере профессионального престижа. Согласиться работать по такому контракту, видимо, могут преподаватели и научные работники, имеющие достаточный задел в данной области знаний.

Рассматривая основное содержание второго вида эффективных контрактов – модель постоянного найма, так называемую систему tenure, сложившуюся в США в 40-х гг. XX в., – можно отметить, что данная система была принята Американской Ассоциацией Университетских Профессоров и входит в декларацию об академической свободе и постоянном найме[57].

Данная система контрактов очень часто критиковалась за создание предпосылок к неэффективной работе профессоров и преподавателей, заключавшихся в снижении мотивации к академическому труду, поскольку, создавая условия пожизненного найма, работник мог выполнять минимальные требования, предъявляемые к нему, либо зачастую не выполнять их вовсе. Уволить при такой системе работника затруднительно.

Преподавателям и научным работникам предоставляются полномочия открыто критиковать администрацию университета. Двунаправленная модель профессионального роста даст администрации и преподавателям большой диапазон в достижении эффективных показателей контракта.

Поэтому важно разграничивать полномочия административного аппарата университета и профессорско-преподавательского состава. Преимущества же постоянного найма заключаются в предоставлении широких возможностей и

[57] 1940 Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure// American Association of University Professors [Электронныйресурс]. Режим доступа: http://aaup.org/AAUP/pubsres/policydocs/contents/1940statement.htm.

времени для создания академического продукта, носящего уникальный персонифицированный характер и его распространении. То есть академическую свободу и возможность получения академического вознаграждения никто не ограничивает. В свою очередь, у этой системы, чтобы обезопасить ее от последствий, указанных ранее, необходимы «охранные барьеры», потому как далеко не каждый из работников, с которым заключен постоянный контракт, ставит своей целью получение академического вознаграждения, а не материального. Такими барьерами могут служить высокие академические стандарты университета, подразделения, коллектива, складывающиеся из социальных норм, традиций, правил, «мягкий» контроль за результатами работы внутри коллектива, поэтапный доступ к академической свободе от наименьшей степени к наибольшей, или, наоборот, от полного доступа к наименьшему при ухудшении результатов работы. Если при таких условиях работник не справляется с задачами преподавателя исследователя, то возможен его переход в более «низкое» направление, к примеру, чистое преподавание, которое в свою очередь будет предъявлять к нему уже другие требования. Если и на новом направлении случится подобное, то можно задействовать такого работника, как представителя профессорско-преподавательского состава в администрации университета, таким образом переведя его на административную работу. В итоге получается двунаправленная модель продвижения вновь прибывшего работника университета в различных направлениях академической деятельности, не требующая жесткого бюрократического административного контроля и затрат со стороны администрации университета.

Специфика контрактов в образовательных организациях Индии рассмотрена в статье ученых Goyal, S., Pandey P.[58] Выявлено, что преподаватели, с которыми заключен контракт, прикладывают большие усилия, чем преподаватели гражданской службы, как до, так и после контроля

[58] Goyal S., Pandey P.Contract teachers in India Education Economics Volume 21, Issue 5, December 2013, Pages 464-484. South Asia Sector for Education, The World Bank, 1818 H Street, Washington, DC, 20433, United States.

установленных показателей. Высокие показатели такого преподавателя ассоциируются с лучшей студенческой работой после учета других достижений в учебе и студенческих характеристик. Учитывая, что заработная плата преподавателей, работающих на контрактной основе, составляет одну четвертую и менее, чем у преподавателей гражданской службы, то для преподавателей контракт является более экономически эффективным ресурсом. В то же время преподаватели, работающие на контрактной основе, к выполнению своих обязанностей относятся по-разному. Те, кто давно работает по контракту, менее стараются, чем те, которые заключают контракт впервые.

В Германии, Великобритании и Франции понятие «государственный служащий» охватывает в том числе учителей и преподавателей государственных университетов, работающих по контракту (трудовому договору) или на условиях почасовой оплаты. В этих странах также широко развита сеть частных учебных заведений, где педагогические работники работают по такой же системе найма с различными условиями мотивации труда. В России государственные служащие занимаются педагогической деятельностью, как правило, на условиях совместительства.

В Индии, по примеру вышеприведенных западных стран, более экономически мотивирован статус гражданского служащего, преподающего в государственных учебных заведениях.

Модель непостоянных относительных контрактов заключается с различными работниками, способности каждого из них определяются личными достижениями и постоянным совершенствованием в течение времени[59]. Обучение и переобучение происходит в период всей трудовой деятельности. В то же время предоставление постоянного материального стимулирования ограничивается неспособностью работников взять на себя обязательства долгосрочного контракта. Поэтому относительные контракты должны быть самодостаточными и срок действия их должен быть от одного до трех лет.

[59]Yang, H.Nonstationary Relational Contracts With Adverse Selection. International Economic Review.Volume 54, Issue 2, May 2013, Pages 525-547. The Ohio State University, United States.

Динамика заработной платы в оптимальном контракте зависит от влияния стимулирующих условий и договорных обязательств, которые тесно связаны с эффектом обучения.

Вопросам структуры заработной платы в университетах посвящена работа ученых Carlier G., Gaumont D. о двухфазной модели[60]. Первая фаза в трудовых договорах (контрактах) включает заработную плату профессорско-преподавательских работников с учетом их должностей, званий и учебной нагрузки. Второй фазой контракта являются стимулирующие надбавки, которые способствуют повышению профессионализма преподавателей в учебной, научной и методической работе и в конечном итоге оказывает непосредственное воздействие на повышение качества обучения студентов. Особенностью лучших трудовых договоров является обоснованием для обеих сторон в фиксированной зарплате и различий мотивации к ее увеличению.

Американский ученый Rosovsky H. в своей статье рассматривает особенности контрактов в университетах США[61]. Контракты, распространенные в сфере высшего образования, не являются типичными для других сфер экономики. Так, контракты университетской профессуры соответствуют правилу «повысь или уволь» (up-or-out). Повышение означает для профессора получение гарантии пожизненного найма, отсутствие повышения – необходимость покинуть университет. Специфика таких контрактов заключается, во-первых, в том, что во многих странах они подразумевают продолжительный «испытательный» период (3–5 лет), во-вторых, по окончании этого периода принимается решение о постоянном найме.

Данная постановка, на наш взгляд, имеет ряд недостатков. Своего рода «испытательный срок» три-пять лет довольно продолжительный и не позволяет уволить преподавателя досрочно, если он формально выполняет условия контракта и не растет «вверх». Наверное, более приемлемым здесь был срок контракта – 1 год. И во - вторых, преподаватель, с которым заключен

[60]Carlier G., Gaumont D. Fixed-wages, wage differentials and worker heterogeneities. Australian Economic Papers. Volume 47, Issue 4, December 2008, Pages 320-333.
[61]Rosovsky H. The University. An Owner's Manual. N. Y.; L.: W.W. Norton & Company, 1990. P. 189.

пожизненный найм, может самоуспокоиться и не стараться повысить свой профессиональный уровень. Поэтому должен быть разработан механизм предупредительного плавного снижения материальных факторов, мотивирующих педагогов, и, в конечном итоге, увольнения.

Исследователи Kahn C., Huberman G.[62]сравнивают плюсы и минусы двух моделей контракта: стандартный контракт и контракт «повысь или уволь» с точки зрения общественного благосостояния. В случае стандартных контрактов у профессоров не будет стимулов к инвестициям в собственный человеческий капитал, несмотря на то, что инвестиции эффективны с точки зрения общества. Контракты «повысь или уволь» в условиях асимметричной информации и при определенном уровне необходимых инвестиций в собственный человеческий капитал эффективнее, несмотря на то, что возникает вынужденная безработица, так как часть профессоров будет вынуждена уйти. Эти контракты стимулируют профессоров инвестировать свои достижения в университеты и поэтому оставлять только лучших профессоров.

Но в университетах не может быть только лучших профессоров, поэтому чтобы найти замену профессору, который работает неэффективно, должна быть четко выстроена система подготовки и замещения профессорско-преподавательских кадров. Переманивание лучших профессоров из других университетов более высокой заработной платой не всегда срабатывает из-за человеческого фактора.

Расширяет границы предыдущей модели американский ученый Waldman M. в своей статье, посвященной поведению профессора и нанимающего его университета в системе контрактов «повысь или уволь». Решение о повышении является сигналом о производительности профессора для других университетов[63]. Соответственно система таких контрактов позволяет бороться с асимметрией информации между университетами и последствиями этой асимметрии. Университет, в котором работает профессор, имеет больше

[62]Kahn C., Huberman G. (1988) Two-Sided Uncertainty and “Up-or-Out” Contracts// Journal of Labor Economics. Vol. 6. №. 4. P. 423–444.
[63]Waldman M. (1990) Up-or-Out Contracts: A Signaling Perspective // Journal of Labor Economics. Vol. 8. № 2. P. 230–250.

информации о нем, чем другие университеты, и эта информация может быть полезна для этих университетов. Иными словами, данная информация не является специфичной, но является частной. Дальнейшие действия университета являются сигналом для других университетов на рынке. Если университет решил оставить профессора, то это означает, что университет высоко оценил способности профессора. И такой профессор сразу же становится особо привлекательным для других университетов.

Информация о научных, методических и учебных достижениях профессоров университетов доступна в информационном пространстве для любых заинтересованных лиц. Руководство университетов, опираясь на эту информацию, вправе пригласить конкретного педагога в свой вуз.

Chatterjee K., Marshall R.C. добавляют в свой анализ системы «университет-преподаватель» внешний рынок, на который могут выйти профессора, уйдя из профессии[64]. Кроме того, они показывают, как университеты конкурируют между собой. Конкуренция не является совершенной, так как на рынке небольшое число участников и возможности трудоустройства профессоров вне сферы высшего образования ограниченны. В целом распространенное использование гарантий пожизненного найма объясняется конкуренцией между университетами за лучших профессоров. Авторы сравнивают контракты трех типов: срочные контракты; контракты с гарантией компенсации в случае увольнения; контракты постоянного найма.

Довольно четкое разграничение трех типов контрактов с ограничением устройства профессоров вне сферы высшей школы позволяет усилить требования при заключении контракта в части их эффективной деятельности.

Профессор, который подписывает контракт «повысь или уволь», в начале периода не знает, повысят его или нет. Предположим, что руководство знает, какого именно профессора оно оставит в будущем. Тогда можно представить, что на руках у профессора лотерея с исходами: повысят, уволят. В такой постановке вопроса можно подходить к анализу академических контрактов,

[64]Chatterjee K., Marshall R.C. (2004) Lifelong employment commitments in academia. Working paper.

используя аппарат лотерей[65]. Лотерейный подход поддерживают ученые O'Flaherty B. и Siow A., однако они отходят от объяснения с точки зрения модели принципала и агента, для которого важна асимметрия информации между университетом и профессорами. Авторы подходят к анализу с точки зрения лотерей. Количество призов в лотерее ограниченно. Наличие периода, когда профессор не знает, повысят его или нет, позволяет снизить издержки университета.

Приведенный краткий обзор структур контрактов дает основание полагать, что исследования в поисках более эффективных форм повышения отдачи преподавателей и научных работников в своей деятельности проводятся в большинстве передовых университетов зарубежных стран. В то же время образовательная сфера в каждой стране имеет свои традиции, специфику и возможности.

Государственная политика модернизации образования и науки в России

Для решения поставленных проблем органами государственной власти Российской Федерации принят ряд нормативных актов, актуальность которых подтверждает необходимость совершенствования системы образования и науки. Так, в Указе Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»[66], Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. № 599 "О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки"[67], Программе «Развитие науки и технологий» на 2013–2020 годы[68], Программа «Развитие образования» на 2013–2020 гг.[69] представлены ключевые показатели и

[65]O'Flaherty B., Siow A. (1991) Promotion Lotteries // Journal of Law, Economics, & Organization. Vol. 7. № 2. P. 401–409.

[66] Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» http://graph.document.kremlin.ru/page.aspx.

[67] Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. № 599 "О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки" http://graph.document.kremlin.ru/page.aspx.

[68] Распоряжение Правительства РФ от 20 декабря 2012 г. № 2433-р об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие науки и технологий» http://минобрнауки.рф/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/2966.

[69] Распоряжение Правительства РФ от 22 ноября 2012 г. № 2148-р об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы.

индикаторы государственной политики в области образования и науки, такие как:

- обеспечение вхождения к 2020 г. не менее пяти российских университетов в первую сотню ведущих мировых университетов согласно мировому рейтингу университетов;

- увеличение к 2015 году доли публикаций российских исследователей в общем количестве публикаций в мировых научных журналах, индексируемых в базе данных WEB of Science до 2,44 %;

- число публикаций российских авторов в научных журналах, индексируемых в базе данных Scopus, в расчете на 100 исследователей;

- число цитирований в расчете на 1 публикацию российских исследователей в научных журналах, индексируемых в базе данных «Сеть науки» (WEB of Science);

- удельный вес публикаций в соавторстве с зарубежными учеными в общем числе публикаций российских авторов в научных журналах, индексируемых в Scopus и др.

В соответствии с представленным комплексом мер повышению результативности научной и образовательной деятельности образовательным учреждениям высшего профессионального образования необходимо:

- усовершенствовать систему оплаты труда в части повышения базовой части заработной платы;

- определить перечень показателей результативности деятельности основного персонала в рамках определения стимулирующей части заработной платы.

Также для разработки мотивационной схемы и выбора наиболее значимых показателей необходимо проанализировать мировые рейтинги оценки вузов (Шанхайский ARWU (Academic Ranking of World Universities), QS WUR (Quacquarelli Symonds World University Rankings), Times Higher Education World University Rankings, Webometrics) , на основе которых можно судить как о статусе университета в мировом пространстве, так и о статусе научно-

педагогических сотрудников отдельно.

Соотношение доли показателей образования, науки и академической репутации вузов в мировых рейтингах представлено на рис. 3.1.

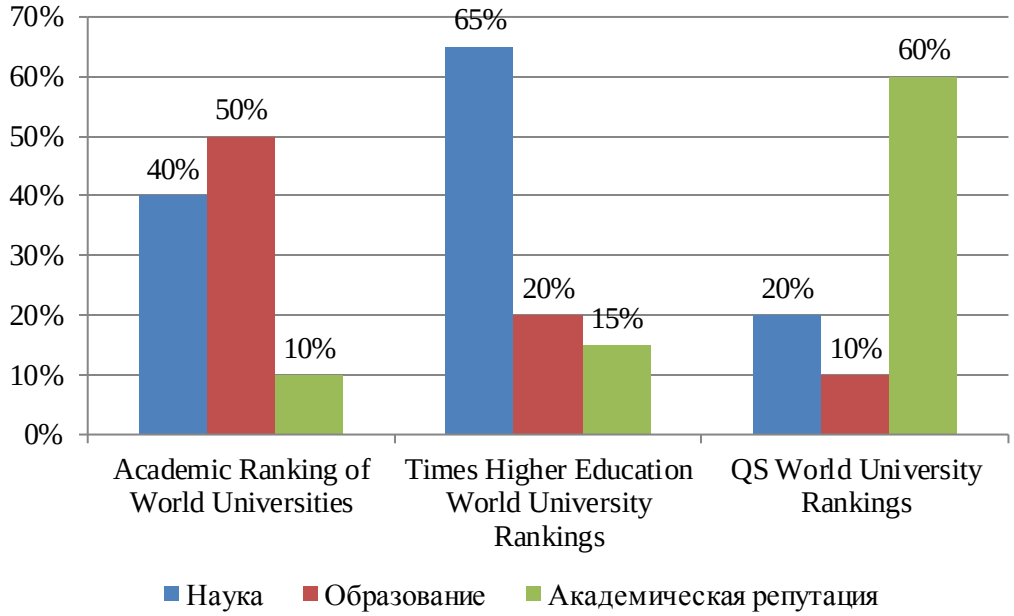


Рис. 3.1. Доли показателей в мировых рейтингах вузов

Из рис. 3.1 можно сделать вывод о том, что показатели научной деятельности и академической репутации занимают существенную долю мировых рейтингов, что не всегда совпадает с показателями рейтингов, к которым стремятся отечественные высшие учебные заведения.

Можно выделить следующие совпадающие показатели, имеющие большую долю в мировых рейтингах:

- число статей, опубликованных в Nature или Science;

- число часто цитируемых публикаций (показатель цитируемости SCIE – Science Citation Index-Expanded и SSCI – Social Science Citation Index);

- индекс цитирования академического состава (Scopus, Elsevier);

- научная репутация университета в определенных областях (данные глобального экспертного опроса представителей международного академического сообщества);

- общая цитируемость научных публикаций, нормализованная относительно разных областей исследований (данные анализа 12 тысяч

научных журналов за пятилетний период);

- число преподавателей, обладающих Нобелевскими или Филдсовскими премиями;

- число часто цитируемых в научных изданиях публикаций;

- академическая репутация университета, включая научную деятельность и качество образования (данные глобального экспертного опроса представителей международного академического сообщества);

- индекс академической репутации;

- репутация университета у работодателя.

Таким образом, на наш взгляд, одним из направлений достижения выявленных показателей может выступать усовершенствованная система стимулирования научно-педагогических сотрудников. Так как отношения между университетом и работником оформляются по трудовому договору, то решение проблемы нужно искать именно в части контрактных систем найма и стимулирования научно-педагогических работников.

Эффективные контракты с научно-педагогическими сотрудниками в России

Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг. предполагает актуализацию квалификационных требований и компетенций, необходимых для оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ), организацию соответствующей профессиональной переподготовки и повышение квалификации работников учреждений, наряду с совершенствованием системы оплаты труда и разработкой систем оценки эффективности деятельности работников, что является основой для использования принципов эффективного контракта. Впервые идею введения системы эффективных контрактов в бюджетной сфере в России озвучил в 2012 г. Владимир Путин в одной из своих предвыборных статей. Он отметил, что применение этой формы договора должно стать основой совершенствования оплаты труда бюджетников: зарплата служащих обязана

напрямую зависеть от сложности выполняемой ими работы, количества и качества затраченного труда.

«Эффективный контракт» в разрезе социально-экономических преобразований в России – это не документ, под «эффективным контрактом» понимаются трудовые отношения между работодателем (государственным или муниципальным учреждением) и работниками, основанные на утвержденных учредителем государственного (муниципального) задания и целевых показателей эффективности работы, а также утвержденных работодателем в установленном порядке системе оплаты труда, системе нормирования труда работников учреждения, системе оценки эффективности деятельности работников учреждений, способствующие наиболее полному отражению в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда и предоставления льгот.

В эффективном контракте должны быть уточнены и конкретизированы трудовая функция каждого работника, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. В связи с чем необходимо определение результатов и эффектов услуг, и здесь основная проблема заключается в инструментах оценки результатов.

В рамках должностного оклада научно-педагогические сотрудники должны выполнять все виды деятельности, определённые должностной инструкцией и конкретизированные в утверждённых индивидуальных планах. Для повышения эффективности деятельности научно-педагогических сотрудников необходимо разработать минимальные индивидуальные нормативы по всем видам нагрузки сотрудников в соответствии с квалификационным уровнем должностей. Показатели по всем видам деятельности должны быть пронормированы и определены в натуральных показателях. Состав и количество показателей определяется с учетом специфики научно-образовательной деятельности и общими показателями эффективности деятельности учреждения и его структурных подразделений.

В рамках системы стимулирования научно-педагогических сотрудников целесообразно разработать систему показателей, которая позволит выявить наиболее активных работников, деятельность которых имеет общие тренды развития со стратегией университета[70]. Состав и количество показателей определяется с учетом специфики научно-образовательной деятельности и общими показателями эффективности деятельности учреждения и его структурных подразделений. Нормативы, устанавливающие данные показатели, регламентируются нормами трудового права, методическими рекомендациями и локальными актами учреждения.

Для заключения эффективного контракта с научно-педагогическими сотрудниками, имеющими высокие показатели результативности научно-педагогической деятельности, необходим персонифицированный подход как к определению набора индикаторов его функций и обязанностей, так и к определению набора социальных привилегий (льгот).

Таким образом, переход на новую систему оплаты труда, основанную на «эффективном контракте», направлен на решение проблем кадрового обеспечения образовательных учреждений, увеличение доходов и повышения статуса работников образования, стимулирование обеспечения качества и результативности деятельности, как работников, так и образовательных учреждений в целом. Мероприятиями по формальному «переходу» на «эффективный контракт» будут являться работы по заключению дополнительных соглашений к уже существующим трудовым договорам (новых трудовых договоров) с руководителями и работниками учреждений, оказывающих государственные (муниципальные) услуги. Фактический же «переход» будет зависеть от степени реализации остальных мероприятий, в том числе качества типовых отраслевых норм труда.

Резюмируя вышесказанное, можно сделать вывод о том, что в настоящее

[70] Боровская М.А., Масыч М.А., Шевченко И.К. Эффективный контракт в системе стимулирования научно-педагогических работников // Высшее образование в России, 2013. №5. С. 13-20; Гриненко С.В., Масыч М.А., Шевченко И.К. Эффективный контракт в системе воспроизводства научно-педагогических кадров // Университетское управление: практика и анализ, 2013. №5. С. 30-35; Боровская М.А., Масыч М.А., Краюшкина Г.А., Шевченко И.К. Экономико-правовые основы реализации системы эффективного контракта в высшей школе // Университетское управление: практика и анализ, 2014. №1.

время во многих учреждениях высшего образования применяются различные методы стимулирования персонала. В связи с поставленными задачами в области вхождения ведущих университетов в мировые рейтинги, основной акцент в системах стимулирования сделан на повышение значимости научной деятельности персонала и его академической репутации. В этой связи перспективным является развитие механизма эффективного контракта, на основании которого назначаются стимулирующие выплаты в контексте достижения приоритетных целей и задач университета. Целесообразность внедрения механизма эффективного контракта обуславливается особенностями трудового процесса преподавателей сферы высшего профессионального образования, что связано с двойным характером вознаграждения, т. е. кроме материального вознаграждения преподаватель получает нематериальное: свободное время, свободу выбора в течение рабочего дня, удовольствие от творческого труда и ежедневное подтверждение своего высокого социального статуса.

ГЛАВА 4. ЭКОНОМИКА ТРУДА НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

4.1. Персонал промышленного предприятия

Самым важным элементом системы общественных отношений в каждой стране являются трудовые отношения. Это связано с тем, что то, как они развиты, какой носят характер, имеет очень большое влияние на состояние экономики страны и её общественный климат. Но этот процесс не односторонний и, в свою очередь, система трудовых отношений во многом зависит от происходящих в стране политических событий и экономической ситуации в целом. В связи с этим мы можем увидеть двустороннюю связь между развитием и формирование трудовых отношений и экономической ситуацией. Из этого можно сделать вывод, что на настоящий момент, особенно в рамках постиндустриальной экономической структуры в России, изучение влияние самого производства на формирование трудовых отношений и наоборот является актуальной и важной темой.

На настоящий момент, в связи с переходом России на путь инновационной экономики до конца не исследованы вопросы регулирования распределения и формирования рабочей силы, не определены четкие особенности взаимодействия институтов и новых форм его распределения и его зависимости от специализации производства. В дополнение ко всему пока не существует единой концепции по формированию социально-трудовых отношений на внутрифирменном рынке труда, а также не созданы комплексные факторы, исследующие привлекательность внутрифирменных и производственных рынков и основные направления развития трудовых отношений с позиции социализации и специализации.

Экономический потенциал предприятия в большей своей части формируется трудовыми ресурсами, ведь им выделена особая роль в его эффективной деятельности, ведь она может быть достигнута только в

результате взаимодействия трудовых ресурсов с материальными, информационными и другими ресурсами предприятия.

С научной точки зрения трудовые ресурсы представляют собой реальные и потенциальные работники, которые трудятся или по формальным юридическим характеристикам могли бы работать: мужчины в возрасте от 16 до 59 лет и женщины - от 16 до 54 лет включительно. Иными словами можно сказать, что трудовые ресурсы состоят из трудоспособного населения в трудоспособном возрасте и работающих людей старше или моложе трудоспособного возраста.

Согласно статистике, в России в настоящее время трудоспособное население представлено гражданами в возрасте от 15 до 72 лет, которые представлены трудовыми ресурсами и экономически активным населением или рабочей силой.

Рабочая сила была обозначена ещё К.Марксом, как "совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека и которые пускаются в ход всякий раз, когда он производит какие либо потребительские стоимости". Иными словами рабочая сила представляет собой совокупность физических, интеллектуальных способностей человека, которые он может предложить на рынке труда и реализовать только в процессе трудовой деятельности. Эти способности бывают как явные, так и потенциальные, которые возможно развить в процессе отношений человек-производство. Эти качества представляют собой вектор развития, преобразующий производственные процессы, создающий новые потребности, представления и способы взаимодействия.

Экономически активное население подразделяется на занятых и безработных. По классификации Международной организации труда, к которой в России осуществлён переход с мая 1993 года, занятыми являются лица обоего пола в трудоспособном возрасте, а также лица старших или младших возрастов, которые в рассматриваемый период[71]:

[71] Корсаков М.Н., Кобец Е.А., Защитина Е.К. Теоретико-методологическая сущность трудовых отношений и их

– выполняли работу по найму за вознаграждение или занимались приносящей доход деятельностью;

– временно отсутствовали на работе из-за болезни, травмы, отпуска, или по иным уважительным причинам;

– проходили службу в Вооруженных силах, Внутренних и Железнодорожных войсках, органах государственной безопасности и внутренних дел;

– обучались в общеобразовательных школах, профессионально-технических училищах, а также обучающихся на очном отделении в высших, средних, специальных и других учебных заведениях.

От того, насколько предприятие обеспечено трудовыми ресурсами, от их рационального использования и высокой производительности зависит объём и своевременности выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин и как следствие повышение эффективности производства в целом.

Трудовые ресурсы в свою очередь включают такие понятия, как "кадры" и "персонал", относящиеся к конкретной деятельности предприятий. Под кадрами понимается постоянный, штатный состав работников, а персонал включает всех лиц, связанных трудовыми отношениями с предприятием, в том числе совместителей, лиц, выполняющих работы по договорам подряда и др.

На настоящий момент, в условиях модернизации остро поднимается вопрос о кадровом обеспечении предприятий, так как многие реформы, которые были проведены в советское время (например, по увеличению продолжительности рабочего дня, увеличению выработки, организация шестидневной рабочей недели), привели к резкому снижению технологических и производственных позиций, а также утратой профессиональных кадров.

Дефицит кадров принимает хронических характер, так как предприятия хотят не просто вернуть в прежнем объеме утраченные кадры, а получить

особенности в разрезе специфики производства // Известия ЮФУ. Технические науки. №6, 2013, с. 47-52.

молодых работников, готовых освоить современные технологии на вновь создаваемых модернизированных предприятиях.

От качества и эффективности использования такого ресурса как кадры во многом зависят конкурентоспособность предприятия и его результаты деятельности, так как:

1. Трудовые ресурсы приводят в движение материально-вещественные элементы производства, создают продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли;

2. В процессе производственной деятельности их стоимость возрастает по мере роста квалификации работников. также отсутствует износ, характерный для основных фондов и полное потребление, происходящее с предметами труда;

3. Трудовой потенциал является основным источником повышения производительности труда.

Трудовые отношения являются составной частью многих процессов, происходящих в рамках рынка труда. Эти процессы находятся в определенном взаимодействии и связи, которую можно проследить как на микро-, так и на макроуровне. В свою очередь, методологические подходы, которые применяются в исследовании трудовых отношений и их оценке необходимо систематизировать в единый комплекс для одновременного учета демографических, социологических, организационно-экономических, психологических и других характеристик, определяющих трудовые ресурсы, как объект исследования. Все это позволит четко отражать, измерять и прослеживать связи между факторами, которые влияют на формирование и развитие самих трудовых отношений и их составных частей.

Мировая практика подтверждает, что самым значимым фактором, который обеспечивает конкурентоспособность предприятий на настоящий момент является эффективное управление персоналом, а также политика, направленная на развитие трудовых отношений.

Модернизация экономики, происходящая в настоящее время, является

объектом для дискуссий ученых по вопросам многообразия подходов, трактующих содержание этого процесса. Часть из них представляют модернизацию как процесс по преодолению сырьевой ориентации и встраивания российских предприятий в глобальную систему кооперации. Другие определяют модернизацию, как опережающее развитие новых отраслей и производств, основой которых станут научно-технические заделы, благодаря которым будет возможно производить инновационную и конкурентную продукцию. Ещё одно мнение основано на предположении, что государство будет привлекать иностранные инвестиции, что будет способствовать устойчивому экономическому росту. В силу этого, специалисты выступают за национализацию крупных предприятий ведущий отраслей и расширение посредством этого доли государственной собственности. Также присутствует мнение о необходимости вести более демократичную политику в области экономических отношений и политических отношений.

В рыночных отношениях определение потребности в персонале определяется величиной спроса на изготавливаемую продукцию, производимые работы или оказываемые услуги, т.е. спрос на производство продукции служит основой расчета потребности для всех категорий работников. Зачастую определение состава работников, необходимых для выполнения поставленных пред ними задач на промышленном предприятии , происходит по следующей схеме:

– определяется вид деятельности и объем работ;

– устанавливаются требования к квалификации, образованию и компетенциям работников;

– рассчитывается необходимая численность работников согласно заданному объему работ;

– на основании группировки родственных рабочих мест создаются отделы, службы, цеха;

– формируется штатное расписание на основании расчёта итогового количества рабочих мест и должностей.

При формировании персонала необходимо также учитывать весь имеющийся штат работников, возможность повышения их квалификации или переподготовки, а также движения по карьерной лестнице.

В таблице 5.1 представлены абсолютные и относительные показатели качественных, количественных и структурных характеристик, которыми обладает персонал любого предприятия, в том числе промышленного.

Таблица 4.1

Характеристика персонала предприятия

	Количественная	**Качественная**	**Структурная**
Определение	Основана на расчете численности персонала	Определяются степенью профессиональной и квалификационной пригодности работников для выполнения определенного рода работ	Определяется составом и количественным соотношений отдельных категорий и групп работников предприятия
Показатели	• списочная и явочная численность работников; • среднесписочная численность работников; • удельный вес работников отдельных подразделений; • темпы роста численности за определенный период; • средний разряд рабочих; • удельный вес служащих в зависимости от уровня образования; • средний стаж работы; • текучесть кадров	• *экономические:* сложность труда, квалификация работника, отраслевая принадлежность, условия труда, стаж работы. • *личностные:* наличие навыков, дисциплинированность, оперативность, творческая активность, добросовестность. • *организационно-технические:* привлекательность труда, обеспеченность оборудованием, уровень технологической организации производства. • *социально-культурные:* социальная активность, развитие	• по категория персонала; • по сферам применения труда; • по профессионально-квалификационным признакам

На предприятиях промышленного комплекса принято подразделять сотрудников на две группы: промышленно-производственный персонал и непромышленный персонал.

Все работники, связанные непосредственно с основной производственной

деятельностью представляют собой промышленно-производственный персонал, который составляют работники различных видов производственных подразделений, научно-исследовательских, конструкторских, технологических отделов и лабораторий, аппарата управления, а также служб по капитальному и текущему ремонту оборудования и транспортных средств.

Основной функцией промышленно-производственного персонала является обеспечение бесперебойного производственного процесса и успешное выполнение производственных планов.

В свою очередь, работники торговли и общественного питания, жилищного хозяйства, медицинской службы, подсобных сельхозпредприятий, домов отдыха, пансионатов и других подразделений, числящихся на балансе предприятия, но не относящихся на прямую к деятельности предприятия и функционирующих для решения социальных вопросов работников, представляют собой непромышленный персонал.

На структуру кадров предприятия влияет много факторов, среди которых выделяются:

- уровень механизации и автоматизации производства;
- тип производства;
- размеры предприятия и его организационно-правовая форма;
- тип и вид выпускаемой продукции;
- отраслевая принадлежность предприятия.

Для эффективной работы предприятия необходимо проведение кадровой политики, направленной на оптимальное сочетание всех категорий персонала промышленного предприятия. В целом, типовая структура кадров промышленного предприятия представлена на рис. 4.1.

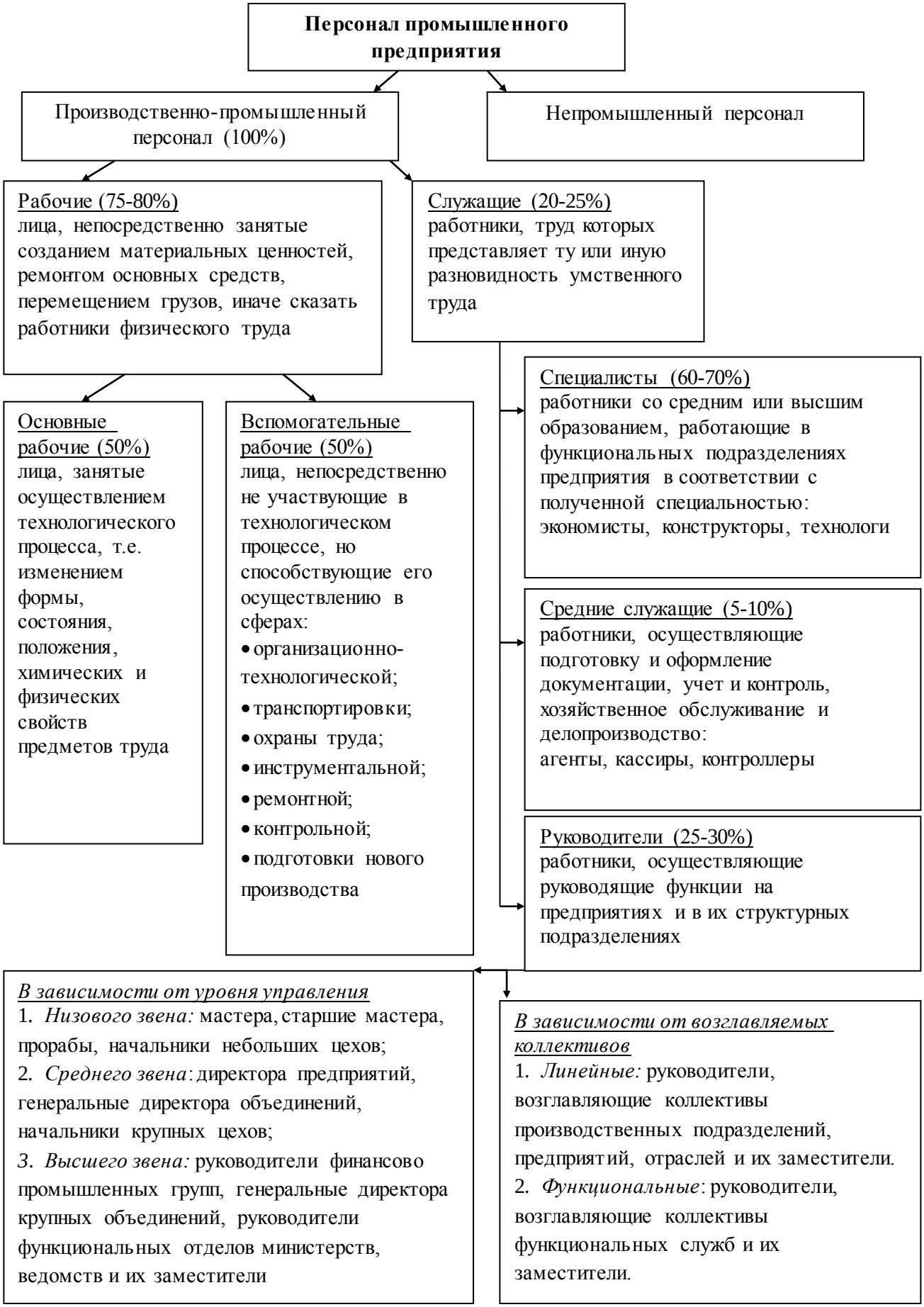


Рис. 4.1. Состав и структура кадров промышленного предприятия

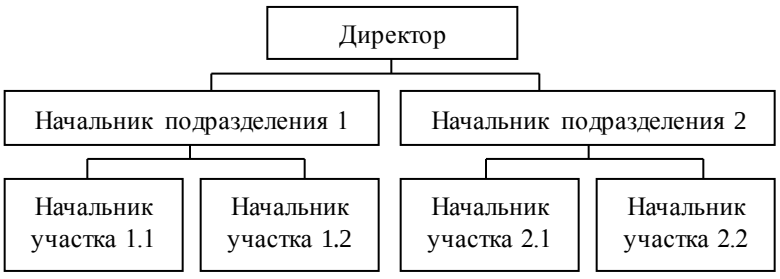
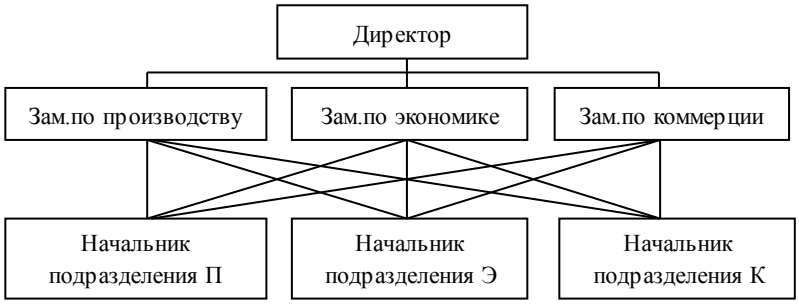
Важно не только правильно подобрать персонал предприятия, но и формировать его с учетом взаимосвязи структур, относящихся к разным признакам: организационная структура, функциональная структура, ролевая структура, социальная структура, штатная структура[72]. Рассмотрим данные структуры формирования персонала более подробно.

1. Организационная структура определяет состав и объединение звеньев управления предприятием за счет определенного взаимодействия персонала на уровне функциональных (отдельная часть аппарата управления, наделенная определенными функциями) и производственных (самостоятельная часть звена управления, направленная на выполнение задач по оперативному управлению производством) подразделений.

Существует несколько видов организационных структур, среди которых основными являются линейная, функциональная, линейно-функциональная и матричная (табл.4.2).

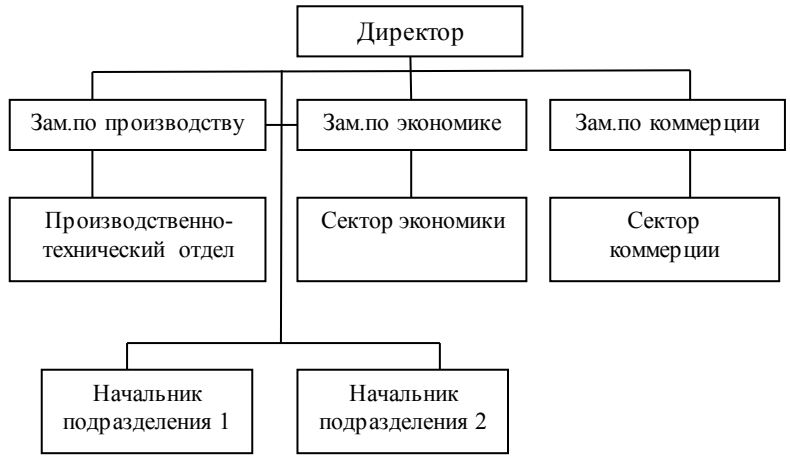
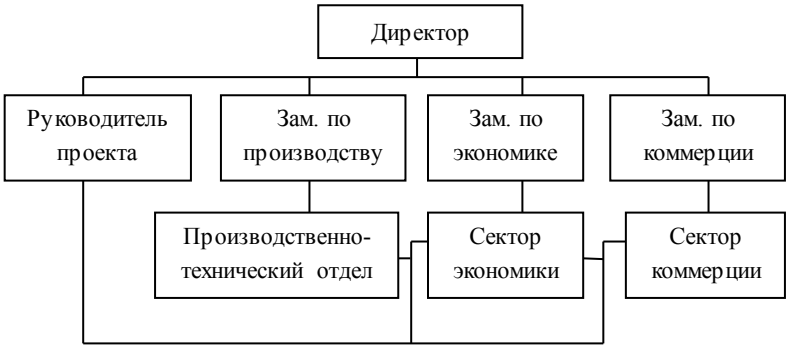
Таблица 4.2

Организационные структуры управления предприятием

	Описание	**Модель**
Линейная	Реализуется принцип единоначалия за счет выполнения одним руководителем всех функций за счет подчинения ему всех нижестоящих подразделений	
Функциональная	Реализуется принцип по разделению функций управления между структурными подразделениями, т.е один работник подчиняется нескольким вышестоящим руководителям.	

[72] Стрелкова Л.В., Макушева Ю.А. Труд и заработная плата на промышленном предприятии: учебное пособие/ Юнити-Дана, 2012, 352 стр.

Окончание табл.4.2

	Описание	Модель
Линейно-функциональная	Реализуется принцип единоначалия, линейного построения и распределения управленческих функций между структурными подразделениями, что позволяет подготавливать и обсуждать решения коллегиально, а принимать и нести ответственность единолично только руководителем среднего или высшего звена.	
Матричная	Реализует принцип целевых проектов, для выполнения которых нужны отдельные руководители программ, подчиняющихся в итоге руководителю вышестоящего звена. Допускается двойное подчинение работников и подразделений.	

Не смотря на то, какая модель организационной структуры выбрана, существуют определенные общие характеристики:

– *гибкость* - возможность оперативной перестройки структуры в связи с производственной необходимостью;

– *централизация* - возможность передачи определенных функций оперативного управления в нижнее звено организационной структуры;

– *специализация* - распределение и закрепление за каждым звеном своих функций;

– *нормированность*- соблюдение пропорций между управляющими и управляемыми звеньями (высшее звено - 4-8 человек, среднее звено - 8-20человек, нижнее звено - 20-40 человек);

– *разграничение полномочий* - линейные руководители отвечают за принятие решений по выпуску продукции, а функциональные отвечают за подготовку и реализацию решений линейных руководителей;

– *единство прав и ответственности* - все права и ответственность находятся в историческом единстве, способствующем более глубокому укреплению в коллективе;

– *экономичность* - снижение затрат, необходимых на построение и содержание организационной структуры за счет создания эффективной организационной структуры, подходящей для конкретного промышленного предприятия.

2. Функциональная структура представляет собой определенный вид управленческой деятельности, сформированный благодаря разделению и специализации труда в сфере управления по определенным признакам. Существует большое количество классификаций по функциональной структуре, но наибольшее распространение получили:

а) классификация по общности предмета управления - качество, труд и зарплата, охрана труда, НТП;

б) классификация по производственным ресурсам - материальным, трудовым, техническим, функциональным, финансовым.

Выделяется от 10 до 25 функций управления предприятием, но необходимо их правильно распределять и избегать появления типичных ошибок:

– перегрузка руководителя высшего звена функциями и подчиненными подразделениями;

– отсутствие должностных инструкций, регулирующих распределение функций между руководителем и его заместителями;

– присутствие в организационной структуре предприятия рудиментных отделов, присущих устаревшей системе административной системы государственной управления;

– отсутствие чёткого разграничения обязанностей и технологических взаимосвязей между операциями управления;

– выполнение несвойственных функций оперативного управления руководителями высшего звена.

3. Ролевая структура необходима для характеристики персонала предприятия в процессе решения поставленных задач на производстве, определяя следующие роли:

– *творческие*: присуща активная позиция при решении проблем, поиск альтернатив и гибкое мышление;

– *коммуникационные*: работники этого склада взаимодействуют при принятии решений, обмене информацией и участвуют в информационном процессе;

– *поведенческие:* работникам присуще типовое поведение, как во время производственного процесса, так и при решении конфликтных ситуаций, которое оказывает важную роль в коллективе.

Не смотря на подобное разделение ролей, зачастую работнику приходится исполнять все три вида ролей в зависимости от внешней и внутренней среды предприятия.

При определении ролевой структуры на предприятии используются разнообразные методы, среди которых можно выделить социально-психологические, наблюдение, тестирование, материалы аттестации персонала.

От того насколько правильно использована ролевая структура управления зависит эффективность совместной деятельности коллектива и уровень конфликтов.

4. Социальная структура даёт характеристику трудовому коллективу со стороны социальных показателей, к которым относятся пол, возраст, национальность, образование, профессия и уровень квалификации.

При проведении различного рода преобразований на предприятии руководитель должен располагать реальной информации о готовности персонала работать в новых условиях. Это возможно сделать в том случае,

известна структура трудового коллектива с позиции признаков "прогрессивности", согласно которым коллектив делится на 3 части:

– передовая (мотор) - работники с ярко выраженной самомотивацией деятельности и творческим подходом к решению поставленных задач;

– средняя (маховик) - исполнительные, трудолюбивые работники, нуждающиеся в материальной мотивации;

– отсталая (коррозия) - работники, нарушающие трудовую дисциплину, способные работать исключительно под воздействием методов административного принуждения.

В связи с этим при формировании трудового коллектива необходимо способствовать повышению квалификации, уровня образования и культуры у работников, содействовать укреплению семейных ячеек на предприятии и корпоративной культуры, при реализации инновационных идей делать упор на работников до 30 лет, при стабильной работе - на работников до 40 лет, а в случаях, где необходим опыт и высокая квалификация - на сотрудников до 50 лет, имеющих большой стаж работы на данном предприятии или в смежной отрасли.

5. Штатная структура позволяет определить размеры оплаты труда, фонд заработной платы и количественно-профессиональный состав персонала. При формировании штатной структуры на промышленном предприятии необходимо учитывать весь персонал предприятия, включая работников, занятых неполный рабочий день, временно исполняющих свои обязанности и временно командированных на другую работе. При этом параллельно необходимо сравнивать структуру персонала и социопрофессиональную природу работы предприятия, так как даже нарушение в возрастной структуре может изменить психосоциологическое равновесие внутри предприятия и создать серьёзные проблемы при найме рабочей силы.

Предприятие, ориентирующееся на постоянный прием новых молодых работников в замен уволенного "старого" персонала может столкнуться с проблемой текучести кадров и проблем с производством, так как из за

отсутствия преемственности новые работники будут не сразу овладевать работой на имеющемся оборудовании, а также задерживать процесс по формированию сильного и стабильного коллектива.

По социальным категориям на предприятии персонал можно разделить следующим образом:

– занятые непосредственно на производстве;

– занятые на сопредельных производству сферах (обслуживание, транспорт, упаковка);

– осуществляющие автоматизированные, механизированные или ручные операции

Такие данные при объединении с другими позволяют оценить соответствует ли квалификационный уровень работников сложности выполняемой работы и выявить наличие диспропорции в уровне квалификации.

Потребность организации в персонале обуславливается стратегией её развития, методами определения этой стратегии: видом деятельности и размером предприятия, его финансовым состоянием и организационной культурой. Потребность в персонале является очень важным вопросом на предприятии, ведь именно достаточная обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами и их рациональное использование позволяет увеличивать производительность труда и как следствие повышать эффективность производства и выпускаемые объемы продукции.

Для того, чтобы правильно определить потребность в человеческих ресурсах на предприятии необходимо определить под влияние каких факторов в большей степени она формируется. Так как любое предприятие является открытой социальной системой, то потребность в рабочей силе возникает под влиянием как внутренних, так и внешних фактов (табл. 4.3).

Таблица 4.3

Факторы, влияющие на определение потребности в персонале

Факторы	Оказываемое влияние	Прогнозирование
Внешние факторы Оказывают непосредственное влияние на состояние рынка труда		
1. Макроэкономические: • темпы экономического роста; • уровень инфляции; • уровень безработицы • структурные изменения 2. Развитие техники и технологии 3. Политические изменения 4. Конкуренция и состояние рынка сбыта 5. Тарифные соглашения	➢ Возможности предприятия по сбыту продукции; ➢ Формирование себестоимости продукции; ➢ Недостаточная квалификация существующего персонала; ➢ Деятельность предприятия в целом, его направленность.	➢ Оценка тенденций рынка; ➢ Анализ рыночной ситуации; ➢ Анализ положения на рынке; ➢ Анализ экономических данных; ➢ Прогнозирование последствий
Внутриорганизационные факторы Зависят от целей, для реализации которых необходимы человеческие ресурсы и внутриорганизационной динамики рабочей силы		
1. Прогнозируемый объем сбыта; 2. Применяемая техника и технология при производстве 3. Текучесть кадров 4. Простои 5. Деятельность профсоюзной организации	➢ Необходимый количественный и качественный состав персонала; ➢ Количественная численность необходимого персонала, объем и качество выпускаемой продукции; ➢ Потребность в новых работниках; ➢ Сокращение объёма производства, нерациональное использование персонала и имеющихся у него характеристик; ➢ Кадровая политика	➢ Решения руководства в зависимости от внешних факторов; ➢ Эмпирический расчет с учетом науки о труде; ➢ Определение доли текучести и учет убытков; ➢ Определение доли простоев; ➢ Расчет экономических показателей, переговоры

Для определения оптимальной потребности в персонале необходимо проводить эффективную кадровую политику в отношении:

1. Набора, увольнения, эффективного использования и продвижения работников;

2. Введения в должность, адаптации и карьерного роста персонала;

3. Регулирования оплаты труда согласно ситуациям, происходящим на рынке;

4. Формирования мотивационной составляющей для эффективной работы персонала;

5. Изменения методов кадровой работы.

Существует ряд показателей, которые позволяют определить требуемое количество и потребность трудовых ресурсов на предприятии (табл. 4.4)

Таблица 4.4

Расчет показателей, определяющих потребность в трудовых ресурсах

Название	**Описание**	**Определение**
1.Явочное число рабочих в смену ($P_{ЯВ}$)	Нормативная численность работников, необходимых для выполнения производственного сменного задания или заданных функций	1. по выпуску продукции $$P_{ЯВ} = \frac{Q \times H_{ВР}}{T \times K_{ВН}}$$ *Q -объём работ в смену;* *$H_{ВР}$ - норма времени на единицу изделия;* *T - продолжительность смены одного рабочего (ч);* *$K_{ВН}$ - коэффициент выполнения норм* 2. по операциям производственного процесса $$P_{ЯВ} = \frac{З}{H_{выр}}$$ *З - сменное задание;* *$H_{ВЫР}$ - плановая норма выработки в смену*
2.Среднесписочное число рабочих ($P_{СП}$)	Численность работников предприятия в среднем за определенный период	1. по коэффициенту среднесписочного состава $$P_{СП} = P_{ЯВ} \times K_{СП}$$ $$K_{СП} = \frac{Ф_Н}{Ф_Р}$$ *$K_{СП}$ - коэффициент среднесписочного состава;* *$Ф_Н$ - номинальный фонд рабочего времени (дн.)* *$Ф_Р$ - реальный фонд рабочего времени (дн.)* 2. по планируемому проценту невыхода на работу $$P_{СП} = \frac{P_{ЯВ} \times 100}{100 - Н}$$ *Н* - общее число планируемых невыходов на работу(%)
3.Качественная потребность Определяет потребность по категориям, специальностям, профессиям, требованиям к персоналу, уровню квалификации		
• профессионально-квалификационное деление работ; • требования к должностям, • закрепленное в должностных инструкциях; • требования к рабочим местам, закрепленное в	Расчет данных показателей проводится одновременно с расчетом количества трудовых ресурсов по каждому критерии потребности.	• Определяется суммированием количественной потребности по качественным показателям, определённым благодаря последовательной разработки организационных документов: • основы организационной структуры подразделений - системы целей; • организационной структуры предприятия и его подразделений; • штатного расписания; должностных инструкций

Окончание табл.5.4

Название	Описание	Определение
описании рабочих мест; • документация, регламентирующая организационно-управленческие процессы		
4.Количественная потребность Сводится к выбору метода расчета численности, установлению исходных данных и расчёту необходимой численности трудовых ресурсов на определённый интервал времени		
Численность младшего обслуживающего персонала	-	Определяется по нормам обслуживания: уборщики - количество квадратных метров; истопники - по количеству печей.
Численность вооружёно-вахтерной охраны	-	Определяется по числу постов на объектах охраны и согласно режиму охраны
Общая потребность в специалистах (С)	Вся численность специалистов предприятия	$С = Д + Ч_С$ *Д - дополнительная потребность в специалистах* $Ч_С$ *- численность специалистов на начало года*
Дополнительная потребность в специалистах (Д)	Численность специалистов, которую необходимо подготовить с целью возмещения текучести кадров до размера общей потребности в специалистах	1. Научно-обоснованное определение прироста должностей $Д_П = С_{ПЛ} - С_Б$ $С_{ПЛ}$ *- общая потребность в специалистах в планируемом периоде;* $С_Б$ *- общая потребность в специалистах в базовом периоде* 2. Возмещение естественного выбытия $Д_В = С_{ПЛ} \times К_В$ $К_В$ *- среднегодовой коэффициент выбытия*

Инновационный потенциал промышленного предприятия также имеет важное значение при формировании рынка труда этого предприятия. Сам инновационный потенциал в этом случае представляет собой способность предприятия создать новую стоимость путём привлечения всех материальных и нематериальных активов предприятия с целью инновационного развития предприятия и как следствие обеспечения конкурентных преимуществ путём разработки и ввода инноваций в производственный процесс.

Инновационный же потенциал по формированию рынка труда складывается из инновационного потенциала материальных ресурсов и интеллектуального потенциала, которые характеризуются специфическим использованием, зависят от различных факторов и в зависимости от различных

условий могут быть отнесены к слабым или сильным сторонам предприятия[73] (рис.4.2).

Рис.4.2. Элементы, создающие потенциал инновационный деятельности по формированию рынка труда промышленного предприятия

В свою очередь на обрабатывающих производствах ситуация с формированием трудовых ресурсов во многом отличается от предприятий с инновационным производством. В последнее время большинство предприятий в сфере обрабатывающих производств низкорентабельны, что пагубно влияет на инвестиционную активность, повышение технологической конкуренции и расширение объёмов производства и экспорта. Для того, чтобы улучшить трудовые отношения в подобной ситуации необходимо использование одного из сценариев социально-экономического развития: инерционного, ресурсно-инвестиционного или инновационного, но согласно проведённым исследованиям наибольшие темпы роста численности занятых на обрабатывающих производствах возможно при применении инновационной стратегии, при которой темпы роста отдельного региона опережают темпы

[73] Пономаренко, Е.Е. Формирование рынка труда промышленных предприятий в контексте инновационных приоритетов // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2010. – №18 С.83-85

роста страны[74].

Развитие системы трудовых отношений тесно связано с процессами модернизации экономики страны в целом и её выхода на новый уровень развития. Это показывает, что трудовые отношения являются основой вокруг которой движутся все остальные производственные и экономические отношения, ведь стоимость предприятия в большей степени определяется невещественными ресурсами, среди которых можно выделить идеи, имидж предприятия и конечно же квалификацию персонала. Особенно это характерно для крупных промышленных компаний, которые работают на современном рынке и достигают благодаря вышеперечисленных факторов поражающих успехов[75].

Следующим пунктом после формирования самого персонала промышленного предприятия является определение его основ организации труда за счёт экономического обоснования мероприятий по её улучшению.

4.2. Основы организации труда на промышленном предприятии. Экономическое обоснование мероприятий по улучшению организации труда

Благодаря научному подходу к организации труда возможно в процессе производства наиболее эффективно использовать технику и персонал, что приведет к снижению трудоёмкости и росту производительности труда. Это возможно сделать за счет проведения улучшений по следующим направлениям:

– экономическое - экономия ресурсов, рост производительности труда, улучшение качества продукции;

– психофизическое - снижение психофизических нагрузок на работника, оздоровление производственной среды;

---

[74] Иванова Н. Саратовская область: альтернативные сценарии занятости на обрабатывающих производствах // Человек и труд. 2012 №6 С.25-27

[75] Внукович Г.Г., Лягайло Л.В., Яхьяев Х.М. Анализ структурных трансформаций занятости трудовых ресурсов в зонах рекреационной направленности // Аудит и финансовый анализ. 2008. №6. С.274-290

– социальное - повышение разнообразия труда, усиление его престижности, обеспечение полного социального пакета и регулярной оплаты труда.

Только рациональная организация труда позволит эффективно использовать оборудование и время работающих, сократить простои, снизить затраты на себестоимость продукции и увеличить рентабельность производства.

При организации труда на промышленном предприятии возможно рассмотрение как индивидуальной, так и коллективной формы по следующим основным элементам:

1. Подбор, подготовка, повышение квалификации работников;
2. Разделение и кооперация труда;
3. Организация и обслуживание рабочих мест;
4. Введение рациональных приёмов и методов труда;
5. Установление норм и нормативов труда;
6. Проведение мероприятий по охране труда;
7. Проведение мероприятий по материальной и нематериальной мотивации;
8. Организация системы планирования, контроля и учёта труда

В связи с этим, на уровне управления предприятием большое значение имеет определение оптимальных пропорций работающих и рациональной формы организации трудового процесса. В свою очередь, на уровне рабочего места при организации труда важным является рациональная организация реализации трудового процесса, которая включает в себя планировку, оснащение и использование рабочих мест, рационализацию приёмов и методов труда, установление обоснованных производственным процессом норм затрат труда, создание благоприятных условий труда и полной загрузки оборудования и рабочих.

Организацию труда на промышленном предприятии возможно представить в виде схемы (рис.4.3)[76]

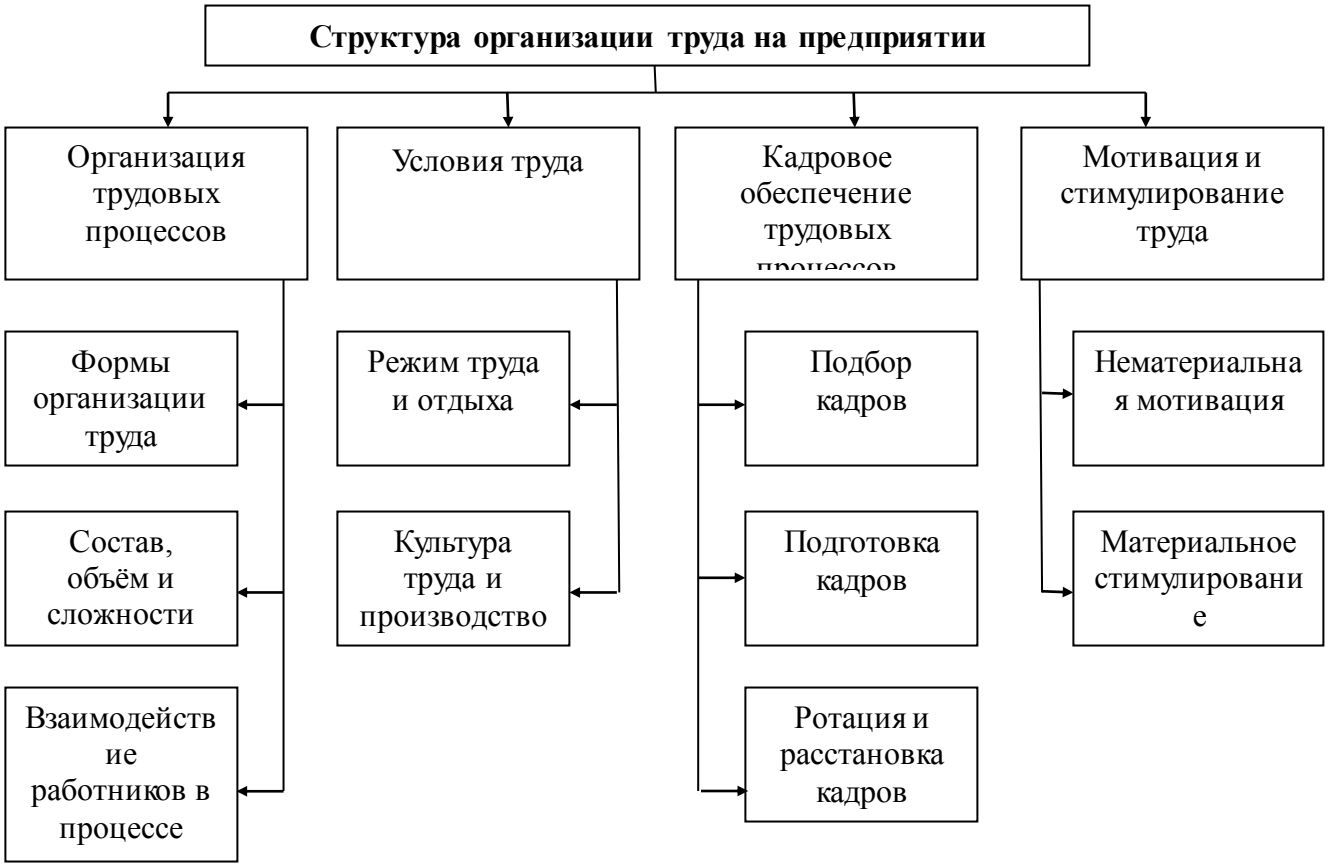


Рис.4.3. Организация труда на промышленном предприятии

Как уже было сказано ранее одним из элементов организации труда на предприятии является разделение и кооперация руда.

Разделение труда на предприятии представляет собой разграничение совместной работы персонала в процессе труда на основании его специализации. Существует две формы разделения труда: технологическая и функциональная.

Технологическое разделение труда осуществляется на основании разделения работников по производственным стадиям, согласно которым различают:

– пооперационное разделение труда - распределение и закрепление операций производственного процесса за отдельными работниками,

[76] Стрелкова Л.В., Макушева Ю.А. Труд и заработная плата на промышленном предприятии: учебное пособие/ Юнити-Дана, 2012, 352 стр., С.77

позволяющее добиться эффективной загрузки оборудования и времени работника;

– предметное разделение труда - закрепление за конкретным работником комплекса работ, позволяющих полностью изготовить изделие;

– подетальное разделение труда - закрепление изготовления за конкретным работником законченной части изделия или его детали.

Функциональное разделение труда предусматривает разделение различных видов производственного процесса за группами работников, которые специализируются на выполнении различных функций. Согласно этому разделению существуют:

1) основные рабочие, занятые выполнением основных работ и выпуском продукции;

2) вспомогательные рабочие, обеспечивающие деятельность основных рабочих;

3) обслуживающие рабочие, создающие условия для выполнения работы основными и производственными рабочими;

4) управленческий персонал, занимающийся контролем и руководством всего производственного процесса или отдельных отделов производственного предприятия.

В рамках функциональной формы разделения труда выделяются:

– профессиональное разделение, осуществляемое в зависимости от специализации сотрудников;

– квалификационное разделение, заключающееся в разделении работников согласно различной сложности работ.

Выбор наиболее подходящей для производственного предприятия формы организации труда зависит от типа производства, объема и сложности выпускаемой продукции и определяется согласно оптимальным границам разделения труда:

1) технологическим: определяется согласно применяемой технологии, делящей производственный процесс на операции;

2) экономическим: определяется с учетом уровня загрузки рабочих и длительностью производственного процесса;

3) психофизическим: определяется допустимыми физическими и психологическими нагрузками и длительностью операций;

4) социальным: определяется с учётом необходимого разнообразия выполняемых функций на предприятии, которые будут способствовать получению не только видимых результатов труда, но и получению работником удовлетворения от своей работы.

В свою очередь кооперация труда представляет собой объединение работников на предприятии для выполнения производственного задания или его части. Кооперация труда строится на принципах планомерности и пропорциональности затрат труда, обеспечения эффективного взаимодействия и надёжных взаимосвязей между работниками.

Существуют три уровня кооперации труда:

1) межцеховой - объединяет коллективы цехов для участия в процессе изготовления продукции по отдельным частям производственного процесса;

2) внутрицеховой - объединяет отдельные структурные подразделения цеха (участки, поточные линии);

3) внутриучастковый - объединяет отдельных работников, членов производственных бригад для организации коллективного труда.

Кооперация труда бывает трёх видов:

1. Технологическая - обусловлена делением производственного процесса на стадии, происходящие в отдельных цехах;

2. Предметная - появляется в том случае, когда завершающим этапом изготовления продукции является сборка;

3. Функциональная - проявляется в зависимости от характера функций, выполняемых различными структурными подразделения предприятия.

Выделяется также две формы кооперации труда: индивидуальная (нормированное задание, контроль и начисление заработной платы осуществляется для каждого работника индивидуально) и коллективная (при распределении задания, учёте результатов его выполнения и начислении заработной платы берётся в расчёт не конкретный работник, а конкретный коллектив в целом)

Как и в случае с организацией труда, кооперация труда также имеет ряд границ:

1) организационная: согласно которой для выполнения производственного задания нельзя объединить менее двух человек;

2) экономическая: определяется уровнем максимального снижения затрат живого и овеществлённого труда на единицу выпускаемой продукции.

Для того, чтобы добиться эффективной организации труда на промышленном предприятии необходимо уделять большое внимание организации рабочих мест и совершенствованию трудовых процессов (табл.4.5).

Для того, чтобы определить насколько эффективно на предприятии организован труд персонала, необходимо рассмотреть уровень организации труда, который представляет собой относительную характеристику, основанную на сравнении значений показателей, определяющих фактическое состояние организации труда на предприятии и нормативные значения этих показателей. О том, насколько организация труда эффективна, говорят экономические и социальные показатели. Экономические характеризуются сокращением численности рабочих, экономией материальных затрат, снижением простоев и себестоимости, а социальные - улучшением условий труда, ростом заработной платы, повышением содержательности труда, уровнем квалификации работников.

Таблица 4.5

Особенности при организации трудового процесса и рабочего места

	Трудовой процесс	Рабочее место
Определение	совокупность действий исполнителей по целесообразному изменению предмета труда	закреплённая за отдельным рабочим или группой часть производственной площади, оснащенной необходимым оборудованием и оснасткой, необходимыми для выполнения части производственного процесса
Классификация	• *по назначению и характеру выпускаемой продукции:* основной, вспомогательный; • *по типу организации производства:* индивидуальный, мелкосерийный, серийный, крупносерийный, массовый; • *по характеру участия рабочих в производственном процессе:* ручной, машинно-ручной, машинный, автоматизированный, аппаратный	• *по количеству закреплённых за ним людей:* индивидуальное, групповое; • *по месту выполнения работы:* стационарное, передвижное; • *по степени автоматизации и механизации:* ручные, механизированные, полуавтоматизированные, автоматизированные; • *по количеству обслуживаемого оборудования:* одностаночные, многостаночные
Требования	1) оптимальное содержание (включение в состав только тех элементов, которые обеспечивают наиболее эффективное сочетание умственных и физических нагрузок за счёт ритмичности трудового процесса); 2) параллельность работы работника и оборудования (проектирование такого трудового процесса, при котором часть подготовительных работ выполняется во время работы оборудования); 3) экономия движений (осуществление работы меньшим количеством простых непродолжительных движений за счет соблюдения постоянства и эффективности расположения предметов труда и оборудования); 4) ритмичность и автоматизация движений (создание ритма работы, при котором снижается утомляемость и вырабатывается автоматизм); 5) оптимальная интенсивность труда (установление эффективной степени загрузки работника, необходимой для высокой производительности труда)	1) организация рабочего места (материальная основа, обеспечивающая эффективное использование оборудования и рабочей силы): • расчёт параметров помещения, • схематическая расстановка оборудования, • определение места рабочего, • анализ частоты использования инструментов, • планировка рабочей и вспомогательной зоны, • анализ перемещений в зоне рабочего места, • анализ расположения и величины проходов и проездов, • привязка оргтехоснастки, • расчёт площади рабочего места; 2) организация обслуживания рабочего места (обеспечение необходимыми для осуществления производственного процесса средствами и предметами труда): • доведение в срок до рабочих производственного задания, • снабжение рабочих мест материалами и комплектующими в срок, • проведение ремонтных, наладочных и транспортных работ, • контроль за качеством продукции.

При оценке эффективности форм организации труда необходимо оценивать качественные и количественные характеристики использования рабочей силы (табл.4.6).

Таблица 4.6

Качественные и количественные показатели использования рабочей силы

Наименование показателя	**Расчётная формула**
1.Показатели, оценивающие использование рабочей силы предприятия	
Коэффициент сменности ($К_{СМ}$)	$$К_{СМ} = \frac{Ч_{общ}}{Ч_{н}}$$ $Ч_{общ}$ - общая численность работающих, $Ч_{Н}$ - наибольшая численность рабочих в смене.
Коэффициент занятости тяжёлым физическим трудом ($К_{Ф}$)	$$К_{Ф} = \frac{Т_{Ф}}{Т_{ОБЩ}}$$ $Т_{Ф}$ - время занятости тяжёлым физическим трудом, $Т_{общ}$ - общее время занятости.
2.Показатели, оценивающие использование рабочего времени	
Коэффициент использования годового фонда рабочего времени ($К_{ГФ}$)	$$К_{ГФ} = \frac{Ф_{Ф}}{Ф_{ПЛ}}$$ $Ф_{Ф}$ - фактический фонд рабочего времени, $Ф_{ПЛ}$ - плановый фонд рабочего времени.
Коэффициент целодневных потерь ($К_{ЦП}$)	$$К_{ЦП} = \frac{(Т_{ц.пр} + Т_{пр} + Т_{адм} + Т_{б})}{Ф_{Ф}}$$ $Т_{ц.пр}$ - целодневные простои, $Т_{пр}$ - прогулы, $Т_{б}$ - неявки по болезни, $Т_{адм}$ - неявки с разрешения администрации.
Коэффициент внутрисменных потерь ($К_{ВП}$)	$$К_{ВП} = \frac{(Т_{пнт} + Т_{пнд})}{Т_{см}}$$ $Т_{пнт}$ - потери времени из-за технологии, $Т_{пнд}$ - потери времени из-за дисциплины, $Т_{см}$ - время смены.
3.Показатели интенсивности труда	
Коэффициент занятости активной работой ($К_{акт}$)	$$К_{акт} = \frac{ТЗ_{акт}}{ТЗ_{общ}}$$ $ТЗ_{акт}$ - время занятости активной работой ($Т_{пз}$, $Т_{оп}$, $Т_{обс}$), $ТЗ_{общ}$ - время общей занятости рабочих ($Т_{см}$).
Коэффициент выполнения норм времени ($К_{ВН}$)	$$К_{вн} = \frac{\sum Н_{вр} \times В}{Т_{общ}}$$ $Н_{вр}$ - норма времени, В - выпуск продукции, объём работ, $Т_{общ}$ - фактически отработанное время.

Окончание табл.4.6

Наименование показателя	Расчётная формула
4.Стабильность трудового коллектива	
Уровень разделения труда ($К_{рт}$)	$К_{рт} = 1 - \frac{\sum t_{нр}}{T_{см} \times n}$
Уровень организации рабочих мест ($К_{рм}$)	$К_{рм} = \frac{n_{рмт}}{n_{рм}}$
Уровень оснащённости рабочих мест ($К_{осн.м}$)	$К_{осн.м} = \frac{S_ф}{S_п}$
Уровень централизованного обслуживания рабочих мест ($К_{обс}$)	$К_{обс} = \frac{n_{рм.обс}}{n_{рм}}$
Уровень рациональности приёмов труда ($К_{пт}$)	$К_{пт} = 1 - \frac{(t_{с-} t_{пр}) \times М}{T_{см} \times n}$
Уровень трудовой дисциплины ($К_{тд}$)	$К_{тд} = (1 - \frac{\sum T_{вн}}{T_{см} \times n}) \times (1 - \frac{\sum T_{пд}}{T_{пл} \times Ч_{об}})$
Уровень нормирования труда ($К_{нт}$)	$К_{нт} = \frac{Ч_н}{Ч_{об}} \times К_{нн}$
Уровень организации условий труда ($К_{ут}$)	$К_{ут} = \sqrt[n]{a_1 \times a_2 \dots a_n}$
Уровень занятости рабочих ($К_{зр}$)	$К_{зр} = \frac{\sum T_з}{T_{см} \times n}$
Уровень использования квалификации работников ($К_{ик}$)	$К_{ик} = \frac{Р_ф}{Р_ф}$
Общий уровень организации труда $У_о = \sqrt[n]{К_1 \times К_2 \times К_3 \dots К_n}$	

С экономической точки зрения значение обобщающего коэффициента $У_о$ заключается в том, что он выражает общее состояние организации труда в любом из структурных подразделений предприятия и служит основой для планирования работы по повышению эффективности организации труда, а также для сравнения между собой показателей по организации труда между подразделениями.

Организация труда является важной составной частью организации производственного процесса и имеет особое содержание, сферу и методы исследования. Всё это, с одной стороны, позволяет комплексно подойти к выбору оптимального варианта взаимодействия работника с техническими

средствами производства, а с другой стороны, найти наиболее эффективные решения по организации производственного процесса и трудовых ресурсов при помощи дифференциации сложных явлений и их всестороннего исследования путём моделирования.

4.3. Нормирование труда на производственном предприятии

Для того, чтобы правильно организовать трудовую деятельность на предприятии необходимо знать сколько трудовых ресурсов необходимо для выполнения той или иной производственной операции. Для этого и используется нормирование труда, используемое для определения необходимых затрат времени на производство единицы продукции в разных организационно-технических условиях[77]

Если ранее государство через министерства предписывало предприятию определённую методику по нормированию, уровню технически обоснованных норм, проценту снижения трудоёмкости выпускаемой продукции, а также проводило пересмотр норм труда, что выражалось в подготовке предприятием два раза в год отчёта о выполнении норм выработки и состоянии нормирования, то в настоящее время подобная отчетность отменена и процесс нормирования труда отдан в руки предприятию.

В настоящее время в части нормирования труда за государством осталась функция по созданию благоприятных условий для осуществления этой деятельности самим предприятием посредством следующих видов внешнего обеспечения:

– правового: государство разрабатывает законодательную базу по трудовому праву;

– научно-методическому: проведение исследовательских работ, разработка и выпуск методической литературы с советами по нормированию труда;

[77] Рофе А.И. Экономика труда: учебник // М.: КНОРУС, 2010 - 400 стр.

– нормативному: централизованная разработка нормативов затрат труда специальными государственными институтами и организациями.

К основным элементам, определяющим содержание нормирования труда, можно отнести:

– анализ производственных возможностей рабочего места;

– изучение методов труда;

– проектирование трудовых процессов и последовательности их выполнения с учётов имеющейся рабочей силы;

– обоснование вариантов выполнения нормируемой работы (техническое, экономическое, психофизиологическое, социальное);

– определение величины нормы труда.

Среди особенностей нормирования руда наибольшее значение имеет многоаспектный характер, который обусловлен необходимостью учёта в нормах комплекса помимо технических следующих факторов:

– экономических (позволяют оптимизировать загрузку оборудования и работника в течение смены, а также снизить затраты времени на выполнение операции и как следствие на изготовление продукции);

– физиологических (труд есть функция человеческого организма, проявляющаяся в затратах энергии человеческого мозга, нервов, мускулов и органов чувств, это говорит о том, что трудовая деятельность работника будет более производительна, если он будет сохранять свою работоспособность в течении длительного времени и быстро её восстанавливать);

– социальных (обеспечение высокого уровня содержательности труда за счёт снижения его монотонности и расширения возможностей для самостоятельного принятия решений работником в процессе выполнения работы).

Результатом нормирования труда является норма труда, определяющая величину и структуру затрат рабочего времени, которые необходимы для выполнения конкретных работ, и являющаяся эталоном для сравнения фактических затрат времени в целях установления наиболее эффективных.

Наибольшее распространение среди норм труда получили нормы времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости и нормированного задания (табл.4.7).

Таблица 4.7

Характеристика норм труда и их расчёт

Наименование	Определение	Расчётная формула
Норма времени ($Н_{вр}$)	Величина затрат рабочего времени на выполнение единицы продукции при заданных организационно-технических условиях.	$H_{вр} = T_{пз} + T_{оп} + T_{обс} + T_{отл} + T_{тп}$
Норма выработки ($Н_{выр}$) Нормированное задание	Объём работ, необходимый для выполнения работником соответствующей квалификации за единицу времени в заданных организационно-технических условиях.	$H_{выр} = \frac{T_{см}}{H_{вр}}$
Норма обслуживания ($Н_{обс}$)	Количество времени, используемое для обслуживания за время смены единицы оборудования, либо рабочего места в заданных организационно-технических условиях	$H_{обс} = \frac{T_{см} - T_{пз} - T_{отл}}{H_{вр}}$
Норма численности ($Н_{ч}$)	Определённое количество работников необходимого профессионально-квалификационного состава для выполнения заданного количества работ в имеющихся организационно-технических условиях	$H_{чя} = \frac{M}{H_{обс}} \times K_{см}$ $H_{чс} = \frac{M}{H_{обс}} \times K_{см} \times \frac{Ф_{н}}{Ф_{р}}$
Норма управляемости ($Н_{упр}$)	Определяет эффективное количество работников, необходимое для подчинения одному руководителю	$H_{упр} = \frac{Ч}{H_{обс}}$

Применение определённого вида норм зависит от условий производства, характера и многих других факторов, но при любых условиях основным видом норм являются нормы времени, так как рабочее время является всеобщей мерой для определения количества затраченного труда.

Нормы труда принято делить в зависимости от методов обоснования и установления норм и в зависимости от содержания (рис.4.4), но независимо от вида нормы она должна быть технически обоснованной, что отражается в их рациональном техническом прогрессе, правильной организации труда, подборе работников согласно необходимой квалификации, создании оптимальных условий труда на рабочем месте и высокой содержательности труда, с присутствием возможности индивидуального подхода к выполнению задания.

Рис.4.4 Общая классификация норм труда

Затраты рабочего времени на промышленном предприятии можно определить на основании двух методов: хронометража (изучение отдельных трудовых операций и их элементов путём наблюдения и измерения затрат рабочего времени на их выполнение) и фотографии рабочего дня (изучение и

фиксация всех затрат времени на рабочем месте в течении смены).

Существует два основных метода нормирования труда, основанных на использовании нормы времени:

1. Аналитический. В ходе него трудовая операция подразделяется на составные части, затем определяются факторы, оказывающие влияние на продолжительность каждого элемента, позволяя спроектировать рациональное содержание элементов операции, а в заключении рассчитываются затраты времени на каждый элемент трудовой операции и определяется итоговая норма времени на операцию.

Аналитический метод бывает двух разновидностей:

а) аналитически-расчётный метод, при котором затраты времени рассчитываются по разработанным отраслевым нормативам;

б) аналитически-исследовательский метод, при котором затраты времени устанавливаются на основании измерения и анализа затрат на рабочих местах на каждый элемент трудовой операции в отдельности, а также на всю операцию в целом.

2. Опытно-статистический метод. Он опирается на данные о средних фактических затратах рабочего времени, которые получены в ходе проведённых замеров. Но в этом случае не происходит анализа трудового процесса и изучения рационального распределения затрат времени.

Для того, чтобы установленные аналитически-исследовательским методом, нормы были более эффективны составляются нормативные материалы, которые служат для выражения зависимости между необходимыми затратами труда и влияющими на них факторами. При разработке нормативных материалов необходимо соблюдать определённые требования:

1) прогрессивности (при разработке нормативных материалов необходимо брать в расчет передовые предприятия с высоким уровнем технической оснащенности и организации труда) ;

2) комплексности и обоснованности (при разработке необходимо выбирать наиболее оптимальные варианты технологического и трудового процесса, максимально учитывая все факторы, влияющие на величину затрат труда);

3) соответствия требуемому уровню точности (необходимо для того, чтобы нормы, рассчитанные по нормативам не превышали допустимых отклонений);

4) учёта влияния отдельных факторов на продолжительность как элементов операции, так и всей операции в целом;

5) охвата распространённых вариантов организационно-технических условий выполнения работы (предполагается полное описание вариантов условий для каждого норматива);

6) удобства в использовании (достигается сочетанием простоты оформления нормативных таблиц и графиков с их подробным описанием, наличием примеров и компактности предоставляемого материала).

Если соблюдать все эти требования, то возможно создать на предприятии высокий качественный уровень нормирования при применении нормативов, что скажется на более эффективном влиянии нормирования на рост производительности труда.

Нормативы труда учитывают в себе технологические и технические возможности производства, особенности применяемых предметов труда, варианты использования прогрессивных форм, приёмов и методов труда, а также интенсивность норм и условий труда, разработанных с учётом психофизиологических характеристик. Применение подобных нормативов труда обеспечивает единство в нормах труда на аналогичных работах, выполняемых в различных подразделениях предприятия, а также заметно уменьшают трудоёмкость работ по нормированию труда.

Благодаря использованию нормативных материалов возможно сформировать основу любой действующей системы нормирования труда на предприятии, так как они выступают гарантом социально-трудовых отношений в организации. Ранее, была рассмотрена общая классификация норм труда, на рис.4.5 представлена общая классификация нормативов труда.

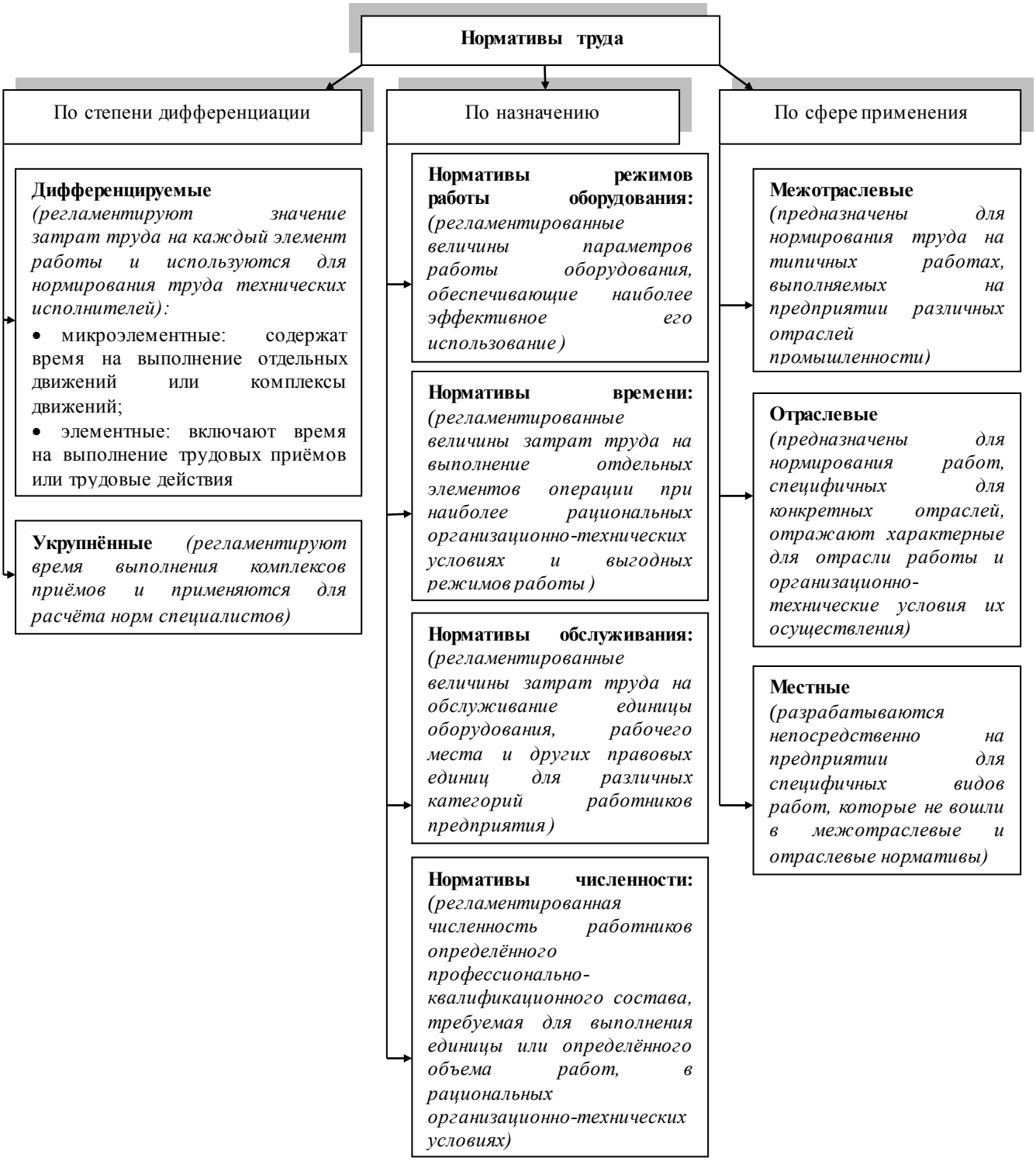


Рис.4.5 Классификация нормативов труда

Выделяется ряд отличий нормативов труда от норм труда:

– норме соответствует строго определённое значение фактора для конкретных производственных условий, тогда как норматив устанавливается для множества значений факторов;

– норма устанавливается для конкретного производственного задания, тогда как норматив используется многократно;

– норма пересматривается при изменении в значении фактора, а норматив действует длительное время.

Рассмотренное нормирование труда рабочих на производственном предприятии не подходит для научной организации труда служащих на подобных предприятиях.

Нормативные материалы по нормированию труда руководителей и специалистов состоят из нормативов обслуживания, регламентирующих число объектов, находящихся в зоне ответственности одного специалиста, а также нормативов соотношений численности, регламентирующих количественные пропорции между различными категориями и должностными группами, использующиеся для качественного выполнения конкретного объёма инженерно-управленческих работ.

В зависимости от выполняемых функций служащие на промышленном предприятии делятся на следующие группы:

– линейные руководители и руководители функциональных подразделений;

– специалисты, выполняющие экономические функции;

– специалисты, осуществляющие инженерно-технологическое обеспечение производства;

– служащие, отвечающие за делопроизводство, информационное и хозяйственное обслуживание производства.

В таблице 4.8 представлены основные нормы, используемые при нормировании труда служащих промышленного предприятия.

Таблица 4.8

Экономические нормы при нормировании труда служащих

Наименование	Определение	Расчётная формула
Норматив численности специалистов определённой функции управления ($Н_ч$)	В связи с тем, что сложность и трудоёмкость управленческих процессов определяется для линейных руководителей числом подчинённых, то существуют определённые нормы управляемости	$Н_ч = К \times X^а \times Y^б \times Z^с$ *К - постоянный коэффициент, выражающий связь нормативов с численными значениями факторов;* *X, Y, Z - численные значения факторов;* *а, б, с - показатели степени при численных значениях факторов, характеризующих степень влияния соответствующего фактора на численность работникам*
Норма времени на работы, осуществляемые специалистами и служащими ($Н_в$)	Аналитически-расчетный метод определения нормативной трудоёмкости работ, выполняемых специалистами и служащими	$Н_в = Т_{пз} + Т_о + Т_в + Т_{отд}$
Ожидаемое значение трудоёмкости ($Т_{ож}$)	Используется для нормирования работ научно-технического труда по разработке и созданию новой техники, продукции, требующей высокой квалификации и творчества	$Т_{ож} = \frac{Т_{min} + 2T_{НВ} + T_{max}}{4}$ *Tmax - максимально возможная трудоёмкость;* *TНВ - наиболее вероятная трудоёмкость;* *Tmin - минимально возможная трудоёмкость*

Существует два метода нормирования труда служащих:

1. Методы прямого нормирования, основанные на непосредственном измерении затрат труда на выполнение конкретной работы. С их помощью разрабатываются нормы и нормативы времени. Нормирование труда служащих по нормам времени позволяет добиться наибольшего экономического эффекта, осуществляющегося за счет одновременного изучения и рационализации организации трудового процесса. Существует 3 метода нормирования труда служащих по нормам времени:

➢ *по микроэкономическим нормативам:* применяется для нормирования простейших нетворческих работ, разделённых на элементарные приёмы, на каждый из которых составляется каталог и разрабатывается микроэкономический норматив. В этом случае норма времени определяется суммированием нормативов на приёмы, составляющих нормируемую операцию;

➢ *по типовым нормам времени и нормативам трудоёмкости:* применяется для нормирования работ творческого и научно-исследовательского характера. В этом случае укрупнённые нормативы трудоёмкости используются для определения затрат рабочего времени на проведение научных исследований и разработок в целом, а также отдельных элементов и стадий научно-исследовательских и опытно конструкторских работ. Эти нормы устанавливаются согласно данным о фактических затратах труда за прошлые периоды, например созданные Московским проектно-технологическим институтом машиностроения типовые нормы времени (табл.4.9);

Таблица 4.9

Типовые нормы времени на разработку операционного технологического процесса[78]

	Вид работ	Трудоёмкость (по группам сложности деталей), ч							
1	Разработка техпроцесса	1,3	2,1	3,3	5,5	7,6	13	21	34
2	Разработка эскиза детали	0.7	1,1	1,7	2,6	4,2	6,7	11	17
3	Нормирование техпроцесса	0,58	0,8	1,2	1,9	3,1	4,7	7,3	11
4.	Количество обрабатываемых поверхностей	до 6	до 12	до 22	до 35	до 55	до 75	до 90	до 120

➢ *путём изучения затрат времени наблюдением:* для установления норм времени используются непосредственные хронометражные замеры. Применятся для нормирования систематически повторяющихся работ не

[78] Стрелкова Л.В., Макушева Ю.А. Труд и заработная плата на промышленном предприятии: учебное пособие/ Юнити-Дана, 2012, 352 стр., С.198

зависимо от сложности объектов. После использования должностных операционных карт и технических карт на обработку документов, определения оперативного времени на каждую операцию, время на отдых и личные надобности определяется норма штучного времени:

$$T_{шт} = \frac{t_{оп} \times a_{об}}{100} + \frac{t_{оп} \times a_{от}}{100} + t_{ап},$$

$a_{об}$ - процент времени на обслуживание рабочего места и случайные работы; $a_{от}$ - процент времени на отдых и личные надобности

2. Методы косвенного нормирования, основанные на выявлении и анализе факторов, влияющих на затраты труда служащих. Они применяются более широко в связи с меньшей трудоёмкостью и более приемлемы для установления нормативов служащих, так как их труд имеет творческий характер с преобладанием в нём умственных операций. Данными методами устанавливаются нормативы численности (табл. 4.10).

Таблица 4.10

Нормативы служащих промышленного предприятия, определённые методами косвенного нормирования

	Определение	**Расчетная формула**
Нормативы численности	Оптимальное число служащих всех должностей, входящих в одну функцию управления, необходимое для выполнения типового состава и объёма работ данной функции. В основе лежит метод деления всего объёма работ на ряд специфических функций управления. На практике для удобства пользования нормативами численности результаты вычислений по формулам для значений факторов, указанных в интервалах, сведены в таблицу. данные нормативы численности определяются для сокращения штатов, для строящегося предприятия, а также при планировании на будущие периоды.	1. Общий вид формулы со степенной зависимостью: $H = K \times X^a \times Y^б \times ... \times P^c$ *H - норматив численности по функциям управления;* *K - постоянных коэффициент, показывающий средний уровень организации и механизации управленческого труда;* *X,Y,P - численные значения факторов;* *а, б,с - показатели степени при численных значениях факторов, отражающих их связь с численностью служащих* 2. Общий вид формулы с линейной зависимостью: $H = K + a_1x_1 + a_2x_2 + .. + a_nx_n$ *$x_1, x_2 ... x_n$ - численные значения факторов;* *$a_1, a_2, ... a_n$ - коэффициенты регрессии при численных значениях факторов, отражающие тесноту их связи с численностью служащих.*

Окончание табл.4.10

	Определение	**Расчетная формула**
Нормы управляемости	Определяются для категории руководителей, как оптимальное число работников или структурных подразделений, подчинённых одному руководителю на условиях эффективного управления при данных организационно-технических условиях	1. Норма управляемости для мастера механического цеха $$H_y = 50\frac{K_{СП}^{0,046}}{C_p^{0,53}}$$ *H_y - норма управляемости для мастера;* *50 - максимальная численность рабочих, подчинённых мастеру;* *$K_{сп}$ - коэффициент специализации;* *C_p - средний разряд работы на участке.* 2. Норма управляемости для директора предприятия машиностроительной отрасли промышленности: $$H_в = 7{,}87 + 0{,}00019 \times P_{пп}$$ $Р_{пп}$ - численность промышленно-производственного персонала
Нормы обслуживания	Разрабатываются для специалистов и технических исполнителей и представляют собой оптимальное количество объектов, которое может обслужить один работник за установленное время. Методика учитывает характер загрузки работников во времени. Согласно этому выделяются: ➢ служащие с равномерной загрузкой в течении дня ➢ служащие с неравномерной загрузкой во времени	1. Для работников с равномерной загрузкой: $H_o = 369{,}5 - 3{,}18\frac{O}{P} - 159\frac{O}{P}$ О - количество технологических операций Р - число основных и вспомогательных рабочих 2. Для работников с неравномерной загрузкой определяются на основе теории массового обслуживания

Процесс нормирования труда служащих представляет собой сложный процесс, необходимый для промышленных предприятий, в связи с этим методики нормирования претерпевают изменения для того, чтобы облегчить тяжесть научной организации труда служащих промышленного предприятия и сформировать объективную оценку трудовых затрат на предприятии, как одного из важнейших факторов производства.

4.4. Производительность труда и резервы её роста

На настоящее время наиболее общим проявлением научно-технического прогресса выступает рост производительности труда, служащий результатом взаимодействия фондоёмкой и фондосберегающей форм труда. С увеличением темпов прироста фондовооруженности труда происходит замедление темпов прироста его производительности, которое связано с воздействием фондоёмкости технического процесса. Это происходит из-за того, что рост производственных фондов не только способствует увеличению объёма продукции, но и компенсирует замещение живого труда овеществлённым. При стабильной динамике ввода основных фондов и увеличении темпов прироста фондовооружённости труда повышается доля фондоёмкости и снижается доля фондосберегающей формы технического прогресса.

В случае, если не проводить изменений в пропорциях между увеличением производительности труда и его фондовооружённости, то со временем за счёт замедления процессов выбытия морально устаревшей техники, уменьшения сроков службы основных производственных фондов, сопровождающихся ускорением темпов роста фондовооруженности труда и замедлением динамики ввода средств труда это приведёт к нарастанию элементов факторной несбалансированности не только отдельного производственного предприятия, но и всей отрасли и экономики в целом[79].

Несогласованность процессов воспроизводства основных фондов и трудовых ресурсов, связанных с недостаточной укомплектованностью рабочих мест, создаёт предпосылки для вовлечения в производственный процесс работников с низкой квалификацией, а также вызывает текучесть кадров и негативно влияет на интенсивность труда, что в конечном счёте препятствует интенсификации производства. Необходима чёткая координация процессов воспроизводства основных производственных фондов и трудовых ресурсов.

[79] Дахтуева К.Д. Проблемы и особенности разграничения экстенсивного и интенсивного путей развития производственного предприятия // Транспортное дело России №3(88), 2011, С.101-102

Решение этой проблемы возможно также за счёт эффективного управления трудовыми ресурсами и повышения производительности труда. В широком смысле под производительностью понимается соотношения между выпуском товаров в виде продукции и услуг и затратами, необходимыми для этого выпуска. В свою очередь производительность труда представляет собой показатель эффективности трудового процесса, выражаемый отношением результатов производства к соответствующим затратам живого труда. Она определяется количеством произведённой продукции в единицу времени, или затратами на единицу произведённой продукции или выполненной работы.

Существует три вида производительности труда:

– индивидуальная (производительность отдельного работника или определённого участка, предприятия);

– локальная (производительность труда в регионе или отрасли);

– общественная (производительность труда по народному хозяйству и экономике страны в целом).

Общественная производительность труда может рассматриваться как определённый интегральный показатель эффективности, так, например, общеэкономическая производительность труда выступает как коэффициент всей народно-хозяйственной эффективности, а динамика производительности труда косвенно характеризует степень прогрессивности общественного, государственного управления экономическими процессами.

Контроль за состоянием и динамикой общественной производительности труда является одной из важнейших задач государственного регулирования экономики, так как на сегодняшний момент первостепенной задачей является создание новых конкурентоспособных производств, модернизация действующих и внедрение современных управленческих технологий.

Основными показателями производительности труда на предприятии является выработка и трудоёмкость продукции (рис.4.6).

Рис.4.6. Показатели производительности труда

Производительность труда на предприятии изменяется под воздействием многих внутренних и внешних факторов. Внутренние факторы можно классифицировать следующим образом:

1) организация производства, труда и управления (производительность труда во многом зависит от той системы управления, научной организации труда, сокращения потерь рабочего времени, трудовой дисциплины, применяемой системы материального и морального стимулирования, которые действуют на предприятии);

2) изменение технического уровня производства (его повышение оказывает влияние на производительность труда путём замены устаревшего оборудования новым, наиболее прогрессивным, а также совершенствования технологии производства, его механизации и автоматизации, что позволит благодаря стандартизации и унификации улучить технологически проектируемые изделия и повысить качество продукции);

3) изменение объёма и структуры производства (структурные сдвиги в долях отдельных видов продукции, долях новой продукции оказывают влияние на производительность труда за счёт изменения темпов роста объёмов продукции);

4) социально-экономические и другие факторы (оказывают влияние на производительность труда посредством укрепления дисциплины, повышения квалификации и культурно-технического уровня работников, а также материальной заинтересованности в качественных результатах труда).

К внешним факторам относятся общеэкономические, природные, отраслевые и все те, которые формируют условия, в которых складываются показатели производительности труда.

В свою очередь, изменение объёма, массы продуктов и услуг на конкретном предприятии в отрасли или целом по стране может зависеть не только от производительности труда, но и от его интенсивности, которая представляет собой количество энергии человеческого организма, затрачиваемой работником в единицу времени. Данный показатель хоть и имеет физиологический характер, но отражает состояние социально-трудовых отношений на производстве, отличаясь от производительности труда тем, что рост интенсивности труда оставляет без изменений затраты энергии на единицу

продукции, а рост производительности труда в свою очередь приводит к уменьшению затрат физической энергии на единицу продукции.

Степень напряженности труда можно определить темпом рабочих приёмов, количеством одновременных функций работника, числом обслуживаемых им машин в единицу времени.

В свою очередь уровень интенсивности труда зависит от форм организации труда, его оплаты и нормирования, природно-биологических факторов, различных национально-исторических предпосылок и отношения к труду в настоящий период времени.

Возможно выделить такое понятие, как показатель производительности труда, который определяет уровень экономической эффективности трудовой деятельности работников и рассчитывается как отношение количества выпущенной продукции или услуг к затратам труда.

Помимо производительности труда для оценки эффективности трудовых ресурсов возможно использовать понятие эффективности труда, которое кроме экономического аспекта включает в себя психофизиологический и социальный аспекты. С психофизиологической стороны эффективность труда определяется воздействием трудового процесса на организм человека, в связи с этим эффективным признаётся только тот труд, который является не только производительным, но и безвредным, безопасным, имеет достаточную содержательность и необходимое разделение, а также всестороннее развитие физических, умственных сил и способностей работника. Социальная же эффективность труда включает требования гармоничного развития личности каждого работника, повышение уровня его квалификации, а также формирование благоприятного социального климата в коллективе и увеличение социально-политической активности.

В случае несоблюдения всех аспектов, влияющих на эффективность труда, происходит снижения темпов роста производительности труда, например, неблагоприятные санитарно-гигиенические условия труда приводят к потери рабочего времени, а слишком дробное разделение труда способствует

ограничению возможного расширения производственного профиля сотрудника и роста его квалификации.

Основой производительности труда является производительная сила труда, определённая ещё К.Марксом как потенциальная возможность выпуска определённого количества продукции или производства объёма работ в единицу непосредственно затраченного рабочего времени. Производительная сила труда зависит от уровня технической вооружённости производства, применения достижений науки и энерговооружённости труда в производственном процессе и уровня профессиональной подготовки работников.

Реальная производительность труда зависит также от двух важнейших факторов:

– интенсивность труда: измеряется затратами нервной и мускульной энергии работника в единицу времени. Общественно нормальной считается интенсивность труда которая не вызывает отрицательного влияния на организм человека, а затраты энергии восстанавливаются за счёт питания, отдыха и эмоциональной разгрузки;

– использование рабочего времени: определяется соотношением отработанного времени к номинальному фонду времени, которое можно определить формулой $I_{пт} = I_{пст} \times I_{ит} \times I_{ирв}$, где $I_{пт}, I_{пст}, I_{ит}, I_{ирв}$ являются индексами производительности труда, производительной силы труда, интенсивности труда и использования рабочего времени соответственно.

Грамотное повышение производительности труда способно со временем привести к увеличению величины среднедушевого потребления материальных благ и услуг, что является на настоящее время важной проблемой развития современной экономики.

Предварительный выбор оптимальной формы организации труда должен осуществляться с учётом социально-экономических и организационно-технических факторов, что приведёт к такой форме организации труда, которая будет способна поддерживать высокие темпы социально-экономического развития на уровне экономики страны.

Возможно рассчитать такой показатель, как прирост производительности труда, определив следующие показатели:

– увеличение выработки продукции в расчёте на одного работника;

– снижение трудоёмкости продукции и численности работающих

– снижение потерь и непроизводительных затрат рабочего времени;

– увеличение продолжительности фазы устойчивой работоспособности.

Формула определения прироста производительности труда с учётом внедрения комплекса мероприятий следующая:

$$\Delta П_{пт} = \frac{\sum Э_ч}{Ч_с - \sum Э_ч} \times 100$$

В свою очередь годовой экономический эффект рассчитывается в рублях по следующей формуле:

$$Э = (С_1 - С_2) \times В_2 - Е_н \times З_{ед}$$

При определении готового экономического эффекта с суммой годовой экономии ($(C_1\text{-}C_2) \times B_2$) соотносится часть единовременных затрат ($З_{ед}$), умноженная на нормативный коэффициент эффективности инвестиций ($Е_н$), определяемый по формуле:

$$Е_н = \frac{1}{О_н}$$

Фактический срок окупаемости инвестиций ($О_ф$) определяется следующим образом:

$$О_ф = \frac{З_{ед}}{(С_1 - С_{2)} \times В_2}$$

Полученные фактические показатели ($О_ф$) сравниваются с нормативными ($О_н$), и если фактические показатели срока окупаемости не выше нормативных, а коэффициент эффективности превышает нормативный, то мероприятия считаются эффективными.

Данная методика оценки эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда и повышении её эффективности предусматривает определение величины годового экономического эффекта

методом приведённых затрат, в основе которого лежит использование установленного срока окупаемости капитальных вложений.

Существует ещё один вариант расчёта роста производительности труда, согласно которому производительности труда в плановом году определяется и в абсолютном, и в относительном выражении. Согласно этому методу можно рассмотреть следующую схему расчёта производительности труда:

1) определение численности работающих в плановом году по выработке базисного года:

$$Ч_б = \frac{В_{пл}}{П_б}$$

Впл - объём производства продукции в плановом году;

Пб - уровень производительности труда в базисном году.

2) расчёт экономии численности работающих в соответствии с пятилетним планом экономического и социального развития предприятия:

$$\Delta Ч_{пт} = \frac{Р_n}{100 + Р_n} \times Ч_б$$

$Р_n$ - рост производительности труда в плановом году по пятилетнему плану.

3) снижение экономии численности работающих за счёт внедрения организационно-технических мероприятий в плановом году;

4) определение соотношении планируемой экономии численности работающих и фактической экономии численности работающих согласно роста производительности труда по пятилетнему плану;

5) определение роста производительности труда в плановом году:

$$Р = \frac{\Delta Ч_{пт} \times 100}{Ч_б - Ч_{пл}}$$

Все факторы, оказывающие влияние на изменение объёмов производства и численности работников предприятия, влияют и на резервы роста производительности труда, представляющие собой возможность более полного использования производительной силы труда, всех факторов повышения его производительности за счёт совершенствования техники, технологии,

улучшения организации производства, труда, управления и внедрение реальных возможностей экономии трудовых ресурсов, ранее не использованных.

К внутрипроизводственным резервам роста труда на промышленном предприятии можно отнести:

– снижение трудоёмкости изготовления продукции;

– улучшение использования рабочего времени;

– резервы улучшения структуры, повышения компетенции рабочей силы и её лучшего использования.

Поскольку резервы роста производительности труда можно рассматривать как неиспользованные возможности сокращения затрат труда под воздействием различных факторов, то эти резервы можно рассматривать относительно каждого фактора, а всю совокупность резервов классифицировать в соответствии с классификацией факторов, что позволит наиболее полно выявить состав и структуру резервов, провести комплексный анализ при их оценке, установить основные причины и разработать конкретные меры по устранению потерь и непроизводительных затрат труда.

Согласно одной из классификаций резервы роста производительности труда можно объединить в следующие группы:

– материально-технические: модернизация и замена оборудования, повышение уровня механизации и автоматизации;

– организационные: совершенствование в организации управления, производства, труда и кадрового обеспечения;

– социальные: материальная и моральная заинтересованность в результате труда, уровень квалификации и профессиональной подготовки кадров, отношение к труду и трудовая дисциплина, здоровье и уровень благосостояния, взаимоотношение в коллективе, его стабильность и сплочённость.

Также резервы роста производительности труда возможно классифицировать по следующим признакам (табл. 4.11).

Таблица 4.11

Классификация резервов роста производительности труда

Признак	Виды
По объекту	➢ *резервы улучшения использования живого* труда (резервы, связанные с вопросами организации, условий труда, повышением дееспособности работающих, структуры и расстановки кадров, созданием условий для бесперебойной работы и обеспечением моральной и материальной заинтересованностью работников); ➢ *резервы более эффективного использования основных производственных фондов* (эти резервы учитываются как по обороту, так и по времени, а также резервы более экономного и полного использования сырья и материалов, а также комплектующих изделий).
По признакам возможностей использования	➢ *резервы запаса* (недоиспользование оборудование по мощности или в результате отсутствия должного количества смен, не внедрённые передовые методы труда); ➢ *резервы потерь* (потери рабочего времени, перерасход топлива, брак).
По времени использования	➢ *текущие* (могут быть реализованы без глобальных изменений технологического процесса); ➢ *перспективные* (требуют перестройки производства, установки нового оборудования, значительных капитальных затрат и времени на подготовительные работы).
По месту выявления и использования	➢ *народно-хозяйственные* (включают более богатые природные ресурсы, их комплексное использование); ➢ *отраслевые* (включают резервы, которые повышают производительности труда работников не только на предприятии, но и в отрасли в целом); ➢ *внутрипроизводственные* (резервы, выявленные и реализуемые непосредственно на предприятии).
Согласно рациональному использованию	➢ *резервы снижения трудоёмкости продукции;* ➢ *резервы лучшего использования совокупного рабочего времени.*

Выявление имеющихся резервов осуществляется на основе анализа уровня и динамики производительности труда на отдельных участках производства. Необходимо обращать внимание на различные уточнения плана, которые вносятся в течение года и вызывают значительные изменения таких показателей, как производительность труда, численности работников, фонд оплаты труда.

Величину резервов роста производительности труда при снижении трудоёмкости можно определить как в процентах по каждой группе рабочих, так и согласно экономии рабочей силы, для расчёта которой сопоставляются затраты труда на выполнение определённого вида работ или изготовление

продукта до внедрения мероприятий по снижению трудоёмкости или после внедрения.

Резервы роста производительности труда возможны и за счёт лучшего использования рабочего времени, когда в ходе мероприятий по повышению эффективности трудовых ресурсов потери рабочего времени ликвидируются. Данные мероприятия возможны только при плохой организации труда и производства, а также слабой дисциплине труда и недостаточной его охране. При ликвидации этих недостатков резервы роста производительности труда по этому направлению иссякают. Наибольший удельный вес в потерях рабочего времени связан с неявками по болезни. Необходимо выявить причины заболеваний и разработать мероприятия по их сокращению. Увеличение фонда рабочего времени при сокращении неявок по болезни прямо пропорционально повышает производительности труда и соответствующую экономию рабочей силы.

Среди резервов роста производительности труда также возможно совершенствование структуры кадров, под которой понимается соотношение численности между отдельными категориями промышленно-производственного персонала. Повышение удельного веса основных рабочих в общей численности всех рабочих приводит к повышению производительности труда в расчёте на всю категорию работников.

Более подробно рассмотрим резервы роста производительности труда, присущим нефтедобывающим компаниям и промышленным компаниям близких отраслей[80]:

1. Резервы роста производительности труда, образующиеся после снижения трудоёмкости добычи и выработки продукции.

В случае, когда оборудование промышленных предприятий устаревает как физически, так и морально, а высокие затраты не позволяют предприятию решить задачу повышения конкурентоспособности продукции, то

[80] Джакупова Ж.К. Резервы роста производительности труда в нефтедобывающих компаниях // Экономика нефтяной и нефтегазовой промышленности, 2012(№3) С.71-76

совершенствование и поддержка производственного потенциала на прежнем уровне на предприятии становится большой проблемой, не позволяющей обеспечить переход к ускоренному расширенному воспроизводству.

Резервы роста производительности труда, образующиеся в результате недовыполнения плана по внедрению техники выражаются разностью между плановой и фактической экономией труда от внедрения мероприятий в объёме, предусмотренном планом и полученном в отчётном периоде. Нереализованная экономия численности промышленно-производственного персонала определяется по формуле:

$$Э_{чр} = Э_{чн} - Э_{чб}$$

$Э_{чн}$ - плановая абсолютная и относительная экономия рабочих;

$Э_{чб}$ - экономия численность рабочих а базовом периоде.

2. Резервы роста производительности труда, возникающие при оперативном управлении производством.

Важнейшим направлением повышения устойчивости и надёжности функционирования объектов основного и вспомогательного производства компаний нефтедобывающей и аналогичной ей отраслей является резервирование материально-технических ресурсов путём создания производственных запасов.

Согласно простейшей модели управления запасами средний уровень запасов можно определить следующим образом:

$$J = B + \frac{Q}{2}$$

Q - размер очередной партии; B - страховой запас.

Страховой запас можно рассчитать как четверть от разницы максимального отклонения уровня запаса перед поставками и его среднего значения в анализируемом году. В свою очередь в днях страховой запас равен частному от деления величины страхового запаса в натуральном выражении на среднесуточный расход материально-технических ресурсов в анализируемом году, дата очередной поставки которых определяется по формуле:

$$\mathrm{P} = \mathrm{B} + S_d \times \mathrm{T}$$

S_d - среднесуточный расход материально-технических ресурсов;

T - время доставки заказа (сут.)

Размер необходимого заказа (g) можно определить как разность между максимальным уровнем (М), до которого происходит пополнение производственных запасов и фактическим уровнем в момент проверки ($J_ф$):

$$g = M - J_ф$$

Перебои с материально-техническим снабжением и срыв графика поставок приводят к простою рабочих, и в случае, если невозможно выделить из общей величины рабочего времени часть, обусловленную недостатком в оперативном управлении, то невозможно оценить количественно размер резервов роста производительности труда. В случае, если имеется возможность установить, какая именно часть потерь рабочего времени претерпела изменения, то величину резерва роста производительности труда можно рассчитать по формуле:

$$Э = Ч_р \times \frac{У_{пр}}{100} + \frac{П_{пр}}{Ф_п}$$

$Ч_р$- численность основных рабочих, занятых на анализируемом участке.

В этом случае экономию трудовых затрат можно рассчитать по формуле:

$$Э_т = (1 - 100 - У_{пр} \times Ф_{р.впл} - Т_{пдн}) \times 8100$$

$У_{пр}$ - удельный вес простоев рабочих из-за отсутствия запасных частей и оборудования, % к сменному времени;

$Т_{пдн}$ - потери рабочего времени из-за целодневных простоев в расчете на одного рабочего;

$Ф_{р.впл}$ - плановый фонд рабочего времени одного рабочего.

3. Резервы роста, обусловленные недоиспользованием возможностей развития совмещения профессий и функций.

Совмещение профессий и функций позволяет существенно повысить время занятости в течение смены тем работникам, которые по условиям производства не загружены по своей профессиональной работе. Совмещение

профессий, приводящее к тому, что один рабочий выполняет производственные функции, входящие в круг работы лиц разных специальностей, и обслуживает сразу нескольких объектов, приводит к уплотнению рабочего дня, уменьшению численности рабочих и прямому повышению производительности труда.

В этом случае резервы роста производительности труда образуются как в связи с недостаточными масштабами распространения совмещения профессий и функций, так и в результате неполного использования свободного времени для выполнения работ по совмещаемым профессиям и функциям. Совмещение профессий возможно в двух формах:

– в виде объединения основной и смежных работ;

– путём совмещения одним рабочим нескольких вспомогательных профессий (слесари совмещают обязанности электросварщика, тракториста, крановщика, машиниста, дежурного слесаря).

Относительная экономия численности работников за счёт реализации резервов по отдельным направлениям развития совмещения профессий и функций возможна следующим образом:

а) за счёт расширения масштабов совмещения профессий и функций:

$$Э = \frac{(Ч - Ч_с) \times (t_{зсi} - t_{знi})}{t}$$

Ч - численность рабочих, которые по условиям производства не могут быть полностью загружены в течение рабочей смены по основной профессии, чел.;

$t_{знi}$ *- среднее время занятости* i*-го рабочего по основной профессии у несовмещающих профессий и функций в течении смены, чел.;*

$t_{зсi}$ *- среднее время занятости* i*-го рабочего по основной и совмещаемой профессиям в течение смены, час.;*

t - установленная продолжительность рабочего дня, час.

б) за счёт более полного использования времени использования времени, свободного от выполнения основной работы у совмещающихся профессий и функций:

$$Э = Ч \times \frac{t - t_{зci}}{t}$$

Можно сделать вывод, что для того, чтобы проводить целенаправленную работу, связанную с выявлением, оценкой и использованием резерва роста производительности труда на промышленном предприятии необходимо:

– провести анализ факторов роста производительности труда в плановом периоде для того, чтобы определить численность рабочих и обеспечить обоснованное соотношение между темпами прироста производительности труда и заработной платы;

– разработать экономические, технические, трудовые и социальные нормативы;

– разработать дорожную карту по реализации резервов производительности труда, а также её инженерное и материальное сопровождение;

– разработать локальный нормативный акт, регулирующий методы стимулирования работников и систему штрафных санкций;

– разработать методику выявления и оценки роста производительности труда и его рациональной организации;

– создать координирующий орган для решения кадровых вопросов на предприятии и повышении эффективности трудовых ресурсов во главе с заместителем руководителя организации по экономическим вопросам для осуществления целенаправленной, организованной работы по повышению производительности труда.

4.5. Основа мотивации персонала промышленного предприятия. Формы и система оплаты труда.

Исследования мотивации трудовой деятельности персонала на промышленных предприятиях показывает, что помимо мер социальной защиты работника необходимо создать определённую систему мотивов к труду, тем

самым лично заинтересовав работников в конечных результатах труда. В связи с этим, заработную плату следует воспринимать не только как инструмент оплаты труда, но и как один из мотивов к труду, тем самым конкретизируя её в технических документах, считывая на разряд работ сотрудников, норма-часы на выполнение операций, сдельную расценку. Благодаря этому возможно повысить эффективность производственного предприятия через повышение личного интереса каждого работника к производственной деятельности.

Одной из особенностей построения системы мотивации и сохранения конкурентных способностей предприятия является формирование высококвалифицированного персонала. Необходимо постоянно накапливать человеческий капитал, ведь в условиях постоянно совершенствующихся технологий, нестабильности экономики, меняющихся внешних условиях персонал является одним из самых важных конкурентных преимуществ компании, так как он является носителем интеллектуального капитала организации.

В отношении мотивационных характеристик сотрудники промышленных предприятий обладают рядом особенностей, коренным образом отличающих их от сотрудников других сфер:

1. Сотрудники относятся к своему месту работы, как ко второму дому, так как на промышленных предприятиях зачастую работают семьями и поколениями, что сказывается на их отношении к предприятию, как ко второму дому;

2. Воспринимая предприятие, на котором работает сотрудник, как своего партнёра, сотрудники готовы идти на уступки работодателю, прилагать дополнительные усилия для решения поставленных перед ними задач, но взамен они требуют соответствующего к себе отношения;

3. От персонала промышленного предприятия требуется высокая квалификация, направленная на решение вопросов, касающихся различных областей производственной деятельности. Квалификация должна быть выражена не только в знаниях, но и в имеющимся опыте;

Исследуя проблему мотивации на промышленных предприятиях, можно сделать вывод, что мотивация есть не что иное, как система, построенная на формировании у персонала внутренних стимулов к труду, и основывающаяся на балансе возможностей работника, его потребностей и возможностях самого предприятия. К стимулированию персонала можно отнести различные методы по заинтересованности персонала в достижении индивидуальных и коллективных результатов. Мотивы работников основываются на взаимодействии социальных и психологических факторов, совместно составляющих процесс мотивации (рис.4.7).

Согласно данной схеме процесс мотивации работников зарождается после возникновения потребности, основанной на необходимости в определённых благах, предметах или формах поведения. Следующим этапом процесса мотивации является выбор удовлетворения потребностей, во время которого руководство может повлиять на поведение работника, направив его потенциал для решения конкретных задач предприятия. Получив поручения от руководства, работник начинает выбирать конкретные пути их решения, но если руководство постоянно корректирует задачи, вводит поправки, то это может привести к значительному ухудшению конечного результата.

Рис. 4.7 Формирование процесса мотивации промышленного предприятия

Руководство должно анализировать процесс мотивации персонала, тем самым отслеживая насколько чётко он проходит и достигаются ли поставленные задачи. Также необходимо изучать внутренние мотивы персонала. На большинстве промышленных предприятий используется сложная система мотивации и стимулирования персонала, основанная на прямом и косвенном воздействии материальных и нематериальных методов (рис.4.8)[81]. Даже в случае, если система мотивации сформирована, необходимо проводить оценку мотивационной среды, так как реальная эффективность стимулирования сотрудников к высоким достижениям будет при условии эффективно сформированной мотивационной среды и отношению сотрудников к мотивационным методам. Согласно исследованиям мотивационная среда, сформированная на основе нематериальной системы мотивации, истинно стимулирует работников, тогда как материальная мотивация несёт стабилизирующее действие, помогая закрепить в компании наиболее ценных сотрудников.

Рис.4.8 Система мотивации персонала промышленного предприятия

[81] Киченко В.А. Исследование процесса мотивации персонала и стимулирования труда на предприятиях топливно-энергетического комплекса // "Экономика, управление, инновации, инвестиции"2013(№4) С.71 - 76

Согласно рисунку 4.8 можно заметить, что наиболее часто на промышленных предприятиях используются следующие формы мотивации:

1. Заработная плата. Она характеризует оценку вклада работника в результаты деятельности предприятия и должна быть сопоставима с оплатой труда на аналогичных предприятиях отрасли и региона. Заработок работника промышленного предприятия определяется в зависимости от его квалификации, личных способностей и трудовых достижений с учётом доплат и премий.

2. Системы внутрифирменных льгот работникам предприятия, в которые входит:

- предоставление льгот на питание;
- продажа работникам выпускаемой продукции со скидкой;
- оплата транспортных расходов работнику;
- предоставление руководством предприятия работникам беспроцентных ссуд или ссуд по выгодным условиям;
- предоставление транспортных средств предприятия для личного пользования;
- оплата больничных листов;
- дополнительное премирование за стаж, выслугу лет и т.д.

3. Нематериальные льготы и привилегии:

- предоставление гибкого графика работы;
- предоставление отгулов и дополнительных отпусков;
- снижение пенсионного возраста.

4. Мероприятия по повышению содержательности труда, самостоятельности и ответственности работника, стимулирующие квалификационный рост.

5. Создание благоприятной социальной атмосферы, устранение всевозможных барьеров между группами работников, развитие доверия и взаимопонимания внутри коллектива, моральное поощрение работников. Образование групп работников по интересам, формирующее чувство их непосредственной причастности к делам предприятия.

6. Продвижение работников по карьерной лестнице, планирование их карьеры, оплата обучение и курсов повышения квалификации.

Зачастую, наибольшее внимание на предприятии отводится такой форме мотивации, как заработная плата, представляющая собой выраженную в денежной форме часть национального дохода, направленную на цели личного потребления работников согласно количеству и качеству затраченного труда.

В основу организации оплаты труда на многих российских промышленных предприятиях положены следующие принципы:

– осуществление оплаты труда согласно его количеству и качеству;

– индексация заработной платы согласно уровню инфляции;

– материальные взыскания за допущенный брак и безответственное отношение к своим обязанностям;

– дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работника, условий труда, отраслевой и рациональной принадлежности предприятия;

– превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы.

Различают номинальную и реальную заработную плату. Номинальная заработная плата представляет собой сумму денег, которую работник получает за определённый период. Реальная заработная плата характеризуется тем количеством товаров и услуг, которое может быть приобретено работником за номинальную заработную плату при данном уровне цен.

Существуют различные подходы к организации заработной платы:

– на базе тарифной системы (гарантирует работнику получение фиксированного уровня оплаты труда независимо от результатов работы предприятия. Эта система позволяет нормировать труд, т.е. учитывать индивидуальный вклад работника в общий результат);

– на базе бестарифной системы (предполагает установление коэффициентов долевого участия работников в фонде оплаты труда предприятия или определяет условия участия в прибылях или капитале).

Процесс организации труда можно представить в виде следующей схемы (рис.4.9).

Единая тарифная сетка по оплате труда работников промышленного предприятия

Разряд оплаты труда	Тарифный коэффициент	Разряд оплаты труда	Тарифный коэффициент
1	1,0	*10*	2,44
2	1,11	*11*	2,68
3	1,23	*12*	2,89
4	1,36	*13*	3,12
5	1,51	*14*	3,36
6	1,67	*15*	3,62
7	1,84	*16*	3,9
8	2,02	*17*	4,2
9	2,22	*18*	4,5

Рис. 4.9 Элементы организации оплаты труда на основе тарифной системы

От того, какая система оплаты труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы работников. В связи с этим будут различия

и во влиянии материального поощрения на показатели деятельности как отдельного работника, так и коллектива в целом.

Формы оплаты труда можно разделить на сдельную и повременную.

Повременной формой оплаты труда называется такая его форма, при которой заработная плата начисляется работнику по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время и применяется в тех случаях, если:

– затраты на определение и учёт количества продукции высоки;

– работа проходит на конвейере с заданным ритмом движения, что позволяет сразу определить количественный результат труда;

– если невозможно посчитать количественные показатели труда для определения выработки (работа в сфере управления);

– качество труда важнее его количества;

– работа является опасной для жизни;

– работа не однородна по своему характеру и имеет нерегулярную нагрузку.

При использовании повременной системы труда необходимо соблюдать требования по строгому учёту и контролю за фактически отработанным временем каждым сотрудником, правильным присвоением тарифных разрядов рабочим, разработке и правильному перемещению обоснованных норм обслуживания, нормированных заданий и нормативов численности по каждой категории работников, а также проводить необходимые мероприятия по оптимальной организации труда на каждом рабочем месте, тем самым обеспечивая эффективность использования рабочего времени.

В свою очередь повременная система оплаты труда имеет две разновидности:

1) простая повременная, при которой заработок работнику начисляется по присвоенной ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время (оплачивается труд рабочих-повременщиков, руководителей,

специалистов, служащих). Простая повременная система оплаты труда делится на:

➢ почасовую (расчёт заработной платы происходит исходя из тарифной ставки ($Т_ч$) и количества отработанного времени за отчетный период ($Ф_{от}$)):

$$З_{пов} = Т_ч \times Ф_{от}$$

➢ поденую (расчёт заработной платы происходит исходя из тарифной ставки ($Т_ч$) и фактического количества отработанных дней ($В_Ф$)):

$$З_{пов} = Т_ч \times В_ф$$

➢ помесячную (расчёт заработной платы осуществляется исходя из месячных окладов ($Т_м$), числа рабочих дней, предусмотренных графиком работы на данный месяц (Д), и числа рабочих дней, отработанных работником в данном месяце ($В_ф$)):

$$З_{пов} = \frac{Т_м}{Д} \times В_ф$$

2) повременно-премиальная, опираясь на которую в заработную плату работника сверх тарифа за фактически отработанное время включается премия за конкретные достижения в труде по заранее установленным показателям:

$$З_{пов(пр)} = Т_ч \times Ф_{от} + П_р$$

В свою очередь сдельной формой оплаты труда называется такая форма, при которой заработная плата работнику начисляется в заранее установленном размере за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции и применяется в тех случаях, когда:

– имеется количественный результат труда;

– этот количественный результат может быть изменён;

– есть возможность по увеличению объёмов производства;

– происходит рост выработки вследствие сдельной оплаты труда, исключающий ухудшение качества продукции, нарушение технологии производства и правил техники безопасности.

При использовании сдельной формы оплаты труда необходимо, чтобы был поставлен учёт количественных результатов труда, эффективно

организовано нормирование труда, проводился строгий контроль за качеством продукции, а у работника была реальная возможность увеличивать выпуск продукции по сравнению с установленными нормами.

Если при использовании повременной системы труд оплачивается на основа тарифной ставки или оклада, то при сдельной - на основе сдельных расценок, которые являются производной величиной, определённой расчётным путём и представляющей собой частное от деления часовой ставки ($Т_ч$), соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую норму выработки ($Н_{выр}$):

$$Р = \frac{Т_ч}{Н_{выр}}$$

или определена путём умножения часовой или дневной тарифной ставки ($Т_ч$) на установленную нормы времени ($Н_{вр}$):

$$Р = Т_ч \times Н_{вр}$$

Существует несколько видов сдельной формы труда, среди которых:

1) прямая сдельная система, согласно которой заработок начисляется работнику по заранее установленной расценке за каждую единицу качественно произведённой продукции:

$$З_{сд} = \sum Р \times О_{выр}$$

2) сдельно-премиальная система, по которой рабочему сдельщику сверх заработка по прямым сдельным расценкам начисляется премия за определённые количественные и качественные показатели, предусмотренные в положениях о премировании, разработанных на предприятии:

$$З_{сд(пр)} = \left(\sum Р \times О_{выр}\right) + П_р$$

3) сдельно-прогрессивная система, при которой труд рабочего в пределах установленной исходной нормы оплачивается по обычным расценкам, а сверх установленной формы - по повышенным расценкам:

$$З_{сд(прог)} = \left(\sum Р_{ед} \times О_{выр}\right) + Д_{пр} \qquad Д_{пр} = \frac{З_{пр}}{П_{вб}} \times П_{пб} \times К_р$$

4) косвенно сдельная система, применяющаяся для оплаты труда рабочих,

обслуживающих основные технологические процессы, от темпа и качества работы которых зависит выработка обслуживаемых или основных рабочих.

$$З_{сд(кос)} = \sum Р_{кс} \times О_{выр} \qquad Р_{кс} = \frac{Т_д}{Н_{обс} \times О_{выр}}$$

5) аккордная и аккордно-премиальная системы, которое чаще всего применяются в тех отраслях промышленности, где необходимо стимулировать рост производительности труда и сократить сроки выполнения работ, так как её сущность заключается в установлении размеров оплаты труда не за каждую производственную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ:

$$З_{сд(акк)} = \left(\sum Р \times О_{выр}\right) + П_р$$

В условиях рынка принципиально меняются подходы к оплате труда, при которых оплачиваются не затраты, а результаты труда, делая прибыль высшим критерием оценки количества и качества продукции, а также основным источником личных доходов работника предприятия. Согласно этому последнее время в рыночной экономике широкое распространение получили бестарифные системы оплаты труда, среди которых выделяются: система оплаты труда на основе коэффициента трудового участия (она ставит заработок работника в прямую зависимость от конечных результатов и представляет его как долю в заработанном коллективом фонде оплаты труда) и система плавающих окладов (ею сутью является назначение каждый месяц для работников новых должностных окладов, которые меняются в зависимости от роста или снижения важнейших технико-экономических показателей.

Схему форм оплаты труда можно представить на рис. 4.10.

Мотивационная среда промышленного предприятия проявляется как совокупность условий, влияющих на усилия, прилагаемые персоналом для достижения целей компании и на эффективность их профессиональной деятельности.

Рис.4.10 Формы и системы оплаты труда

Мотивационная среда компании обеспечивает положительную оценку работникам предприятия ожидаемых последствий за результаты своего труда, тем самым позволяет видеть каждым сотрудником связь между результатом своего труда и вознаграждением, которое ожидаемо и значимо для работника.

Доверие к руководству, вера в свою компанию и свою значимость является одной из важных целей нематериальной мотивации, грамотное формирование которой способно дать гораздо больший эффект, чем при материально мотивации.

Основной особенностью промышленных предприятий при формировании системы мотивации и организации трудовых отношений является большая

численность персонала, сложная отрасль и специфика работы, а также наличие целостного коллектива.

Особенно важным можно выделить некоторые простые особенности формирования нематериальной мотивации, проявляющиеся в похвале со стороны руководителя или возможного открытого диалога с руководством, а также предоставление возможностей продвижения по карьерной лестнице.

Используя простые методы материального и нематериального поощрения, можно создать сотрудникам промышленного предприятия наилучшие условия работы, продемонстрировать особое отношение к коллективу, повысить корпоративный дух и снизить текучесть кадров, что сможет увеличить эффективность деятельности промышленного предприятия по всем направлениям производственной и иной деятельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В условиях развития рыночных отношений в России формируются и развиваются институционные подходы к процессам регулирования социально-трудовых отношений применительно к различным сферам жизнедеятельности общества, включая территорию проживания, уровень трудовой занятости, профессиональную ориентацию, непосредственную трудовую деятельность и пр. Особая роль в формировании современного уровня социально-трудовых отношений в обществе возлагается на государство, работодателей и непосредственно участников рынка труда.

В рамках монографического исследования выявлены теоретические и методологические подходы к комплексному развитию и регулированию состояния социально-трудовых отношений. На основе сравнения определений понятия «социально-трудовые отношения» представлен авторский подход к формулировке этой категории.

На примере Южного федерального округа выполнен анализ состояния и развития социально-трудовых отношений с учетом особенностей региона, структуры населения, рынка труда и трудового потенциала. Для оценки социальной направленности на рынке труда был проведен социологический опрос населения, который выявил сильные и слабые стороны, сложившиеся на рынке труда Южного федерального округа. В настоящий период в целом отмечена стабильная ситуация в этом секторе, но наблюдается присутствие будущих негативных рисков, связанных с обострившейся политико-экономической ситуацией в стране и в мире.

В исследовании сформулированы основные задачи региона, связанные с социально-трудовыми отношениями, а также предложены приоритетные направления развития, которым необходимо оказать повышенное внимание, чтобы решить их к 2020 году. Показаны основные пути обретения социального статуса у выпускников вузов, важность психологической самоориентации, формирующей личностные качества.

В монографии выявлено влияние структуры управления и модели

принятия управленческих решений на кадровую политику вуза. Особый инновационный интерес представляет раздел, посвященный «эффективному контракту», который в ближайший период должен быть внедрен в той или иной форме в большинстве вузов страны при заключении трудовых отношений между администрацией вуза и научно-педагогическими работниками. Проведено научное обобщение и анализ действующих «эффективных контрактов» за рубежом и определены предпосылки по разработке и внедрению «эффективного контракта» в России.

В исследовании обобщены и систематизированы основные понятия и категории, определяющие организационно-экономическую сущность социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях и оказывающие непосредственное влияние на трудовую деятельность.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Адаптивные структуры. [Электронный ресурс.] Режим доступа: ttp://www.quality.edu.ru/quality/sk/menedjment/vuzstructure/663.

2. Армстронг М.С. Практика управления человеческими ресурсами. – 8-е изд.: Пер. с англ Под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2007. – 103 с.

3. Астахова А.С. Регулирование взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в сфере подготовки специалистов с высшим образованием. Электронное научное издание. Труды МЭЛИ. [Электронный журнал].

4. Акинфиева Н.В. Управленческие барьеры развития российских вузов // [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.sgu.ru/sites/default/files/textdocsfiles/2013/07/15/i-09_akinfieva_n.v.pdf.

5. Бизнес: Оксфордский толковый словарь. – М., 1995.

6. Боровская М.А., Масыч М.А., Бечвая М.Р. Сравнительный анализ систем стимулирования персонала высших учебных заведений // Сборник научных трудов SWorld. Материалы международной научно-практической конференции «Современные проблемы и пути их решения в науке, транспорте, производстве и образовании 2012». – Вып. 4. – Т. 29. – Одесса: КУПРИЕНКО, 2012.

7. Боровская М.А., Масыч М.А., Краюшкина Г.А., Шевченко И.К. Экономико-правовые основы реализации системы эффективного контракта в высшей школе // Университетское управление: практика и анализ, 2014. – №1.

8. Боровская М.А., Масыч М.А., Шевченко И.К. Эффективный контракт в системе стимулирования научно-педагогических работников // Высшее образование в России, 2013. – №5. – С. 13-20.

9. Боровская М.А., Масыч М.А., Шевченко И.К. Эффективный контракт в системе стимулирования научно-педагогических работников // Высшее образование в России, 2013. – №5. – С. 13-20; Гриненко С.В., Масыч М.А., Шевченко И.К. Эффективный контракт в системе воспроизводства научно-педагогических кадров // Университетское управление: практика и анализ, 2013.

№5.

10. Боровская М.А., Масыч М.А., Краюшкина Г.А., Шевченко И.К. Экономико-правовые основы реализации системы эффективного контракта в высшей школе // Университетское управление: практика и анализ, 2014. – №1.

11. Бурляева В.А., Просвирнина И.А. Социально-трудовые отношения как совокупность взаимодействий работников в коллективном трудовом процессе // Материалы XII региональной научно-технической конференции «Вузовская наука – Северо-Кавказскому региону». Т. 2. Общественные науки. Ставрополь: СевКазГТУ, 2008. – 194 с..

12. Внукович Г.Г., Лягайло Л.В., Яхъяев Х.М. Анализ структурных трансформаций занятости трудовых ресурсов в зонах рекреационной направленности // Аудит и финансовый анализ. – 2008. – №6. – С. 274–290.

13. Горшкова В.И. Некоторые аспекты формирование рынка труда.

14. Гриненко С.В., Масыч М.А., Шевченко И.К. Эффективный контракт в системе воспроизводства научно-педагогических кадров // Университетское управление: практика и анализ, 2013. – №5.

15. Грудзинский А.О. Социальный механизм управления инновационным университетом. Автор. д-р. экон наук. – СПб., 2005.

16. Данные ФСГС.

17. Дахтуева К.Д. Проблемы и особенности разграничения экстенсивного и интенсивного путей развития производственного предприятия // Транспортное дело России – 2011. – №3 (88), – С.101-102.

18. Девяткова Т.А., Паничкина М.В. Роль социальной политики предприятий в рыночных условиях / Проблемы и перспективы развития экономических систем в исследованиях студентов и молодых ученых: Материалы международной научно-практической конференции. – Город: Изд-во Донского ГАУ, 2013.

19. Джакупова Ж.К. Резервы роста производительности труда в нефтедобывающих компаниях // Экономика нефтяной и нефтегазовой промышленности, 2012(№3).

20. Иванова Н. Саратовская область: альтернативные сценарии занятости на обрабатывающих производствах // Человек и труд. – 2012. – №6.

21. Киченко В.А. Исследование процесса мотивации персонала и стимулирования труда на предприятиях топливно-энергетического комплекса // Экономика, управление, инновации, инвестиции; 2013(№4).

22. Корсаков М.Н., Кобец Е.А., Защитина Е.К. Теоретико-методологическая сущность трудовых отношений и их особенности в разрезе специфики производства // Известия ЮФУ. Технические науки. – 2013. – №6.

23. Колмакова И.Д. Регулирование социально-трудовых отношений в экономике России // Российское предпринимательство. – 2006 – №1.

24. Маршал А. Принципы политической экономии. – Т. 1. – М.: Прогресс, 1993.

25. Нехода Е.В. Социализация трудовых отношений Автореф. дис. д-р эконом. наук. – Томск, 2009.

26. Одегов Ю.Г., Сидорова В.Н. Экономика социально-трудовых отношений в схемах и таблицах: уч.-метод. пособие. – М.: Альфа-Пресс, 2008.

27. Остапенко Ю.М. Экономика труда. – М.: Инфра-М, 2007. – 274 с.

28. Паничкина М.В. Развитие инструментария финансового менеджмента вуза по организации образовательной деятельности // МинОиН РФ. Перспективы развития науки и образования. Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции. Ч. 3.

29. Паничкина М.В. Разработка информационно-аналитической модели взаимодействия системы образования и бизнес-сообщества. Автореф. дис. канд. экон. наук. – Ростов-на-Дону, 2007.

30. Панова А.А. О структуре управления и принятии решений в российских вузах. – М.: ГУВШЭ, 2006.

31. Пономаренко Е.Е. Формирование рынка труда промышленных предприятий в контексте инновационных приоритетов // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2010. – №18.

32. Программа «Развитие науки и технологий» на 2013–2020 гг. //

http://минобрнауки.рф; Программа «Развитие образования» на 2013–2020 гг. // http://минобрнауки.рф; Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» // [Электронный ресурс]. URL: http://www.rg.ru/2012/05/09/nauka-dok.html (дата обращения: 10.11.2013); Указ Президента РФ от 07.05.2012 N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // [Электронный ресурс]. URL: http://www.rg.ru/2012/05/09/soc-polit-dok.html (дата обращения: 10.11.2013).

33. Распоряжение Правительства РФ от 20 декабря 2012 г. № 2433-р об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие науки и технологий». http://минобрнауки.рф/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/2966.

34. Распоряжение Правительства РФ от 22 ноября 2012 г. № 2148-р об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 гг.;

35. Рофе А.И. Экономика труда: учебник. – М.: КНОРУС, 2010. – 400 с.

36. Социально-трудовые отношения и их трансформация. URL: http://econominfo.ru/view-article.php?id=272.

37. Степанцова Т. История развития теории человеческого капитала. URL: http://stepantsova.wordpress.com/2012/06/03/история-возникновения-теории-человека/ Дата обращения 17.09.2014 г.

38. Стрелкова Л.В., Макушева Ю.А. Труд и заработная плата на промышленном предприятии: учебное пособие. – Город: Юнити-Дана, 2012. – 352 с.

39. Тихомирова Т.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. – Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос.гос.проф.-пед.ун-т», 2008. – 185 с..

40. Указ Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» http://graph.document.kremlin.ru/page.aspx.

41. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 "О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки". http://graph.document.kremlin.ru/page.aspx.

42. Фаузер В., Назарова И., Фаузер В. Социально-трудовые отношения: содержание, механизм управления, зарубежный опы: монография/ Под. ред. В.В. Фаузера. – Сыктывкар-Ухта, 2010.

43. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. М.: Классика-XXI, 2005. 430 с.;

44. Экономическая теория (политэкономия): учебник / Под ред. Г. П. Журавлевой. – 5-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2011.

45. Экономика и экономическая теория: Экономика труда. – М., 2000;

46. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ; ЧеРо, 2006.

47. Becker, Gary S. Investment in human capital: a theoretical analysis. J.P.E., LXX, Suppl (October, 1962).

48. Carlier G., Gaumont D. Fixed-wages, wage differentials and worker heterogeneities. Australian Economic Papers. Volume 47, Issue 4, December 2008.

49. Chatterjee K., Marshall R.C. (2004) Lifelong employment commitments in academia. Working paper.

50. Goyal S., Pandey P.Contract teachers in India Education Economics Volume 21, Issue 5, December 2013. – P. 464-484. South Asia Sector for Education, The World Bank, 1818 H Street, Washington, DC, 20433, United States.

51. Johnstone, D.B., The economics and politics of cost sharing in higher education: comparative perspectives. Economics of Education Review 23, 2004.

52. Kahn C., Huberman G. (1988) Two-Sided Uncertainty and “Up-or-Out” Contracts// Journal of Labor Economics. – Vol. 6. – №. 4.

53. Miller, R.D., Academic anesthesia faculty salaries: Incentives, availability, and productivity (2005) Anesthesia and Analgesia, 100 (2).

54. O'Flaherty B., Siow A. (1991) Promotion Lotteries // Journal of Law, Economics, & Organization. – Vol. 7. – №. 2.

55. Rosovsky H. The University. An Owner’s Manual. N. Y.; L.: W.W. Norton & Company, 1990.

56. Waldman M. (1990) Up-or-Out Contracts: A Signaling Perspective // Journal of Labor Economics. – Vol. 8. – №. 2;

57. Yang, L.a, McCall, B.b, World education finance policies and higher education access: A statistical analysis of World Development Indicators for 86 countries (2013) International Journal of Educational Development.

58. Yang, H.Nonstationary Relational Contracts With Adverse Selection. International Economic Review.Volume 54, Issue 2, May 2013, Pages 525-547. The Ohio State University, United States.

59. 1940 Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure// American Association of University Professors [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://aaup.org/AAUP/pubsres/policydocs/contents/1940statement.htm.

60. http://newsruss.ru.

61. http://www.gks.ru.

62. http://www.minregion.ru.

63. http://www.donland.ru.

64. www.rostov.gks.ru.

65. www.czn-rostov.ru.

66. http://www.bibliotekar.ru.

67. http://www.rostobr.ru.

Научное издание

Авторы: М.Н. Корсаков, М.А. Масыч, Е.А. Кобец, М.В. Паничкина, Е.К. Защитина, Е.В. Каплюк, А.О. Мухаева, Н.М. Анненко, М.Н. Ганина, Т.А. Девяткова, А.А. Рогоженко, М.А. Талалай, Л.С. Филатова

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Монография

Ответственный за выпуск: Масыч М.А.
Редакторы: Гарнова Л.Г.
Корректор: Гарнова Л.Г.
Компьютерная верстка: Масыч М.А.

Подписано в печати 12.11.2014 г.
Заказ №21 Тираж 30 экз.
Формат 60х84 1/16.
Усл.-п.л. – 10,9. Уч.-изд. – 10,7.

Издательство Южного федерального университета
344091, г. Ростов-на-Дону, пр. Стачки, 200/1.
Тел.(863)2434166.
Отпечатано в Секторе обеспечения полиграфической продукцией в г. Таганроге отдела, полиграфической, корпоративной и сувенирной продукции
ИПК КИБИ МЕДИА ЦЕНТРА ЮФУ
ГСП 17А, Таганрог, 28, Энгельса, 1.
Тел.(8634)371717,371655