



ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

УЧЕБНИК ДЛЯ БАКАЛАВРОВ

Под редакцией кандидата экономических наук,
доцента **В. М. Масловой**

*Допущено Учебно–методическим отделом
высшего образования в качестве учебника
для студентов высших учебных заведений,
обучающихся по экономическим направлениям
и специальностям*

Книга доступна в электронной библиотечной системе
biblio-online.ru

Москва ■ Юрайт ■ 2015

УДК 33
ББК (65.24+60.56)я73
Э40

Ответственный редактор:

Маслова Валентина Михайловна — кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом Финансового университета при Правительстве Российской Федерации.

Рецензенты:

Зубкова А. Ф. — доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник Научно-исследовательского института труда и социального страхования;

Максимцов М. М. — доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры теории и практики управления Финансового университета при Правительстве Российской Федерации.

Э40 **Экономика и социология труда. Теория и практика** : учебник для бакалавров / под ред. В. М. Масловой. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 539 с. — Серия : Бакалавр. Углубленный курс.

ISBN 978-5-9916-3589-9

В учебнике изложены теоретические и практические основы экономики и социологии труда. Рассмотрены вопросы организации и планирования трудовых процессов, условия труда и трудосбережения, анализа и планирования производительности труда, организации оплаты труда работников, а также организации прикладных социологических исследований в социально-трудовой сфере.

Соответствует Федеральному государственному образовательному стандарту высшего профессионального образования третьего поколения.

Для бакалавров, магистров и практических работников в области экономики и социологии труда.

УДК 33
ББК (65.24+60.56)я73

ISBN 978-5-9916-3589-9

© Коллектив авторов, 2013
© ООО «Издательство Юрайт», 2015

Оглавление

Авторский коллектив.....	9
Предисловие.....	10

Раздел I ТРУД КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА И РЫНОК ТРУДА

Глава 1. Предмет и базовые аспекты экономики и социологии труда.....	14
1.1. Понятие основ экономики и социологии труда.....	14
1.2. Содержание и характер труда.....	16
1.2.1. Основные понятия о труде.....	16
1.2.2. Компоненты системы труда.....	16
1.2.3. Структура общественного труда.....	18
1.3. Сущность мотивации трудовой деятельности.....	24
1.3.1. Основные понятия и содержание мотивации.....	24
1.3.2. Теории мотивации персонала.....	27
1.3.3. Принципы и функции мотивации.....	32
1.3.4. Компоненты и инструменты комплексной системы мотивации.....	36
1.3.5. Виды стимулирования труда и их основное содержание.....	40
<i>Выводы.....</i>	<i>44</i>
<i>Контрольные вопросы и задания.....</i>	<i>45</i>
<i>Тесты.....</i>	<i>46</i>
Глава 2. Рынок труда и занятость населения.....	47
2.1. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.....	48
2.1.1. Основные понятия трудовых ресурсов и их составляющие.....	48
2.1.2. Основные понятия трудового потенциала.....	52
2.1.3. Показатели и формы развития трудового потенциала.....	55
2.2. Демографические факторы и их воздействие на трудовые ресурсы.....	59
2.3. Рынок труда и особенности его формирования.....	69
2.4. Регулирование занятости и рынка труда.....	74
2.4.1. Виды и формы занятости.....	75
2.4.2. Показатели состояния рынка труда.....	79
2.4.3. Методы регулирования рынка труда.....	84

<i>Выводы</i>	89
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	91
<i>Тесты</i>	91

Раздел II

ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА И ЕЕ СВЯЗЬ С ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИМИ ОСОБЕННОСТЯМИ РАБОТНИКА В СФЕРЕ ТРУДА

Глава 3. Организация и нормирование труда	94
3.1. Организация трудового процесса и его элементы	94
3.1.1. Основные понятия и принципы	94
3.1.2. Разделение труда.....	97
3.1.3. Кооперация труда.....	99
3.2. Организация рабочих мест и их обслуживание.....	100
3.3. Сущность нормирования труда.....	106
3.3.1. Понятие нормирования труда	106
3.3.2. Виды норм труда.....	107
3.3.3. Методы нормирования труда	111
<i>Выводы</i>	115
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	115
<i>Тесты</i>	116
Глава 4. Производительность труда – важнейшая характеристика эффективности трудовой деятельности	118
4.1. Сущность понятия «производительность труда» и ее измерение	118
4.1.1. Современные подходы к понятию «производительность труда»	118
4.1.2. Показатели производительности труда	121
4.1.3. Методы измерения производительности труда.....	126
4.2. Значение и пути повышения производительности труда.....	131
4.2.1. Рост производительности труда и его значение	131
4.2.2. Факторы и условия изменения производительности труда	132
4.2.3. Резервы повышения производительности труда.....	139
4.3. Анализ и планирование производительности труда.....	148
4.3.1. Задачи, методы и виды анализа производительности труда	148
4.3.2. Направления анализа производительности труда.....	151
4.3.3. Планирование производительности труда	158
4.3.4. Экономическое обоснование мероприятий по повышению производительности труда	162
<i>Выводы</i>	165
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	167
<i>Задания для самостоятельной работы</i>	168
<i>Тесты</i>	169

Глава 5. Психофизиологические особенности работника в процессе труда.....	171
5.1. Физиологические особенности человека и их влияние на трудовую деятельность.....	171
5.1.1. Психофизиологическая характеристика труда и изменение структуры трудовых нагрузок под влиянием научно-технического прогресса.....	171
5.1.2. Роль нервной системы в осуществлении трудовой деятельности.....	173
5.1.3. Функции жизнеобеспечения человеческого организма в процессе трудовой деятельности.....	175
5.1.4. Биомеханические основы трудовых действий и приемов.....	176
5.2. Психические явления в трудовой деятельности человека.....	177
5.2.1. Психика человека и основные группы психических явлений.....	177
5.2.2. Восприятие и внимание в трудовой деятельности.....	178
5.2.3. Мышление, память и их основные характеристики.....	180
5.2.4. Психические состояния и свойства личности.....	182
5.3. Закономерности динамики работоспособности и производственное утомление.....	186
5.3.1. Сущность, факторы и показатели работоспособности.....	186
5.3.2. Динамика работоспособности.....	188
5.3.3. Производственное утомление, его причины и виды.....	189
5.3.4. Использование положений теории утомления при проектировании трудовых процессов.....	191
5.3.5. Оценка влияния изменения работоспособности на производительность труда.....	195
<i>Выводы.....</i>	196
<i>Контрольные вопросы и задания.....</i>	197
<i>Тесты.....</i>	197

Раздел III

УСЛОВИЯ ТРУДА И ЕГО ОРГАНИЗАЦИЯ. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

Глава 6. Условия и охрана труда работников.....	200
6.1. Производственная среда, условия труда и определяющие их факторы.....	200
6.1.1. Понятие и основные элементы производственной среды. Условия труда.....	200
6.1.2. Вредные и опасные производственные факторы.....	202
6.1.3. Профессиональные риски и защита от них работников.....	205
6.1.4. Человеческий фактор как составляющая профессионального риска.....	206
6.1.5. Экономические и социальные последствия неблагоприятных условий труда и производственных опасностей.....	211

6.1.6. Оценка уровня вредности и опасности условий труда с помощью частных показателей.....	212
6.1.7. Организация работы по улучшению условий труда и ее эффективность	217
6.2. Аттестация рабочих мест по условиям труда	220
6.3. Сущность, функции и принципы охраны труда на производстве	224
6.3.1. Понятие охраны труда	224
6.3.2. Инструктаж и обучение работников правилам техники безопасности и охраны труда	229
6.3.3. Управление условиями и охраной труда в организации.....	234
6.3.4. Меры по обеспечению безопасности работающих.....	237
<i>Выводы</i>	242
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	243
<i>Тесты</i>	243
Глава 7. Организация и регулирование оплаты труда	245
7.1. Сущность и принципы организации оплаты труда.....	245
7.1.1. Сущность и структура заработной платы	245
7.1.2. Понятия номинальной и реальной заработной платы. Индексация заработной платы	249
7.1.3. Функции заработной платы, принципы и основные элементы ее организации	252
7.1.4. Государственное и договорное регулирование заработной платы	254
7.1.5. Регулирование оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях	260
7.2. Формы и системы организации заработной платы	262
7.2.1. Общая характеристика форм заработной платы и условия их применения	262
7.2.2. Тарифная система и ее элементы.....	264
7.2.3. Системы заработной платы, основанные на применении тарифной системы	266
7.2.4. Особенности организации коллективной оплаты труда ..	271
7.2.5. Бестарифные системы заработной платы	274
7.2.6. Организация текущего и единовременного поощрения работников.....	280
7.3. Планирование и анализ заработной платы	285
7.3.1. Состав фонда заработной платы и выплат социального характера.....	285
7.3.2. Методы планирования фонда заработной платы	286
7.3.3. Планирование средней заработной платы	289
7.3.4. Анализ расходования средств на оплату труда	291
7.3.5. Анализ организации заработной платы	296
<i>Выводы</i>	300
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	301

<i>Практические задания</i>	301
<i>Тесты</i>	302
Глава 8. Социальная политика в сфере труда	304
8.1. Социальная политика: сущность и основные принципы	304
8.2. Государственная социальная политика и меры по защите трудящихся	316
8.3. Социальная политика организации как составная часть социальной поддержки трудящихся	340
<i>Выводы</i>	348
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	349
<i>Тесты</i>	350

Раздел IV РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Глава 9. Формирование социально-трудовых отношений персонала организации	352
9.1. Содержание социально-трудовых отношений работников	352
9.1.1. Субъекты социально-трудовых отношений	353
9.1.2. Предметы социально-трудовых отношений	355
9.1.3. Типы социально-трудовых отношений	356
9.1.4. Факторы формирования социально-трудовых отношений	357
9.2. Трудовой договор как элемент системы социально-трудовых отношений	362
9.2.1. Содержание и условия трудового договора	362
9.2.2. Трудовая функция — основа трудового договора	366
9.3. Коллективно-договорное регулирование отношений	367
9.3.1. Понятие и функции коллективного договора	367
9.3.2. Стороны коллективного договора	370
9.3.3. Разработка и утверждение коллективного договора	374
9.3.4. Соглашение в социально-трудовой сфере	378
9.4. Коллективные трудовые споры и пути их разрешения	380
9.5. Аудит социально-трудовых отношений	384
<i>Выводы</i>	386
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	386
<i>Задание для самостоятельной работы</i>	386
<i>Тесты</i>	387
Глава 10. Формирование трудового коллектива и его численности	388
10.1. Основные понятия трудового коллектива	388
10.1.1. Классификация и функции трудового коллектива	388
10.1.2. Структура и сплоченность трудового коллектива	391
10.2. Сущность планирования численности работников организации	394

10.2.1. Содержание и цели планирования численности работников	396
10.2.2. Основные методы расчета плановой численности	403
10.3. Анализ численности и состава работников	411
<i>Выводы</i>	420
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	421
<i>Тесты</i>	421
Глава 11. Система управления персоналом организации	423
11.1. Элементы системы управления персоналом	423
11.2. Технология управления персоналом	432
11.2.1. Сущность и содержание управления персоналом	432
11.2.2. Кадровая политика	435
11.2.3. Маркетинг персонала	439
11.2.4. Планирование персонала	440
11.2.5. Набор персонала	441
11.2.6. Адаптация персонала	444
11.2.7. Оценка персонала	447
11.2.8. Обучение персонала	451
11.2.9. Трудовая карьера персонала	456
11.2.10. Движение персонала	458
11.2.11. Управление персоналом в системе социально-трудовых отношений	463
11.2.12. Трудовые конфликты	465
11.2.13. Мотивация и стимулирование труда персонала	467
11.2.14. Состав документации службы по управлению персоналом	469
11.3. Оценка эффективности управления персоналом	470
<i>Выводы</i>	474
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	474
<i>Тесты</i>	475
Глава 12. Проектирование и проведение социологического исследования	476
12.1. Организация социологического исследования	476
12.2. Методы сбора социологической информации	493
12.3. Обработка и анализ результатов исследования	515
<i>Выводы</i>	524
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	524
<i>Задания для самостоятельной работы</i>	525
<i>Тесты</i>	526
Приложение	529
Список литературы	535
Ответы к тестам и заданиям	538
<i>Ответы к тестам</i>	538
<i>Ответы к заданиям</i>	539

Авторский коллектив

Учебник подготовлен коллективом авторов кафедры Управления персоналом Финансового университета при Правительстве РФ:

Кохова И. В., кандидат экономических наук, доцент — гл. 5, 6;

Маслова В. М., кандидат экономических наук, доцент — предисловие, гл. 1, 9;

Мостова В. Д., кандидат экономических наук, доцент — гл. 3;

Петrochenко Н. П., кандидат экономических наук, доцент — гл. 8, 12;

Смирнова М. Е., кандидат экономических наук, доцент — гл. 10, 11;

Сорокина М. Е., кандидат экономических наук, доцент — гл. 4, 7;

Сухова Л. С., кандидат экономических наук, доцент — гл. 2.

Предисловие

В современных экономических условиях изучение проблем экономики и социологии труда основано на фундаментально новых концептуальных знаниях о трудовых процессах, формировании и развитии социально-трудовых отношений, а также на анализе действующих социально-экономических процессов, происходящих в сфере труда в условиях развития рыночных отношений. Решающую роль в организации экономики и социологии труда играют высокий профессионализм работников, их трудовая активность и социальная ответственность.

Учебник «Экономика и социология труда» подготовлен коллективом авторов кафедры Управления персоналом Финансового университета при Правительстве РФ в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования третьего поколения по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом». Он позволит студентам освоить знания, раскрывающие концептуальные положения экономики и социологии труда, необходимые для достижения намеченных целей и внесения достойного вклада в процесс гармонизации российского общества.

В результате изучения изложенного в учебнике материала студент должен:

знать

- сущность, цели и задачи экономики и социологии труда;
- социально-экономические аспекты трудовой деятельности работников;
- характеристики и составляющие трудовых процессов;

уметь

- исследовать состояние рынка труда;
- анализировать организацию труда и ее составные элементы;
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала;

владеть

- понятийным аппаратом в области экономики и социологии труда;
- приемами аудита социально-трудовой сферы;
- законодательными и нормативными документами в организации трудовой деятельности.

Знания в области экономики и социологии труда имеют не только теоретическое, но и практическое значение, поскольку они необходимы в подготовке бакалавров, магистров и практических работников по направлениям: управление персоналом, менеджмент, государственное и муниципальное управление, экономика.

Учебник «Экономика и социология труда» состоит из 12 глав, включающих компетенции, выводы, вопросы и задания, и списка рекомендуемой литературы.

В процессе изучения курса «Экономика и социология труда» студенты получают целостное представление по таким вопросам, как:

- труд как основа развития общества и важнейший фактор производства;
- рынок труда, занятость, безработица и государственное регулирование занятости в стране;
- организация и нормирование труда;
- сущность и пути повышения производительности труда;
- психофизиологические процессы и состояние работника в процессе трудовой деятельности;
- условия труда и их влияние на эффективную трудовую деятельность работника;
- организация и регулирование оплаты труда с учетом различных категорий работников;
- социальная политика государства и организации;
- регулирование социально-трудовых отношений в организации;
- формирование трудового коллектива и сущность планирования численности работников организации;
- система управления персоналом организации;
- организация и проведение социологических исследований в компании.

Раздел I
ТРУД КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ
ОБЩЕСТВА И РЫНОК ТРУДА



Глава 1

ПРЕДМЕТ И БАЗОВЫЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИКИ И СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

В результате изучения главы 1 студент должен:

знать

- основные понятия в области экономики и социологии труда;
- сущность, цели и задачи курса экономики и социологии труда;
- основные этапы развития экономики и социологии труда;
- особенности распределения трудовых функций между работниками;

уметь

- формировать и анализировать цели и задачи экономики и социологии труда;
- выявлять главные направления развития экономики и социологии труда;
- классифицировать потребности в трудовой деятельности;
- анализировать различные аспекты характеристики труда;

владеть

- понятийным аппаратом в области экономики и социологии труда.
-

1.1. Понятие основ экономики и социологии труда

Деятельность общества проявляется в многообразии экономических, социальных, политических и других процессов. Экономика и социология труда реализуется комплексным подходом к анализу всех аспектов трудовой деятельности. Объективно это обусловлено тем, что рациональное использование человеческих ресурсов предполагает достижение двух взаимосвязанных целей:

- создание благоприятных условий труда и развитие способностей человека в процессе трудовой деятельности;
- повышение эффективности производства.

Объектом изучения экономики и социологии труда является работник и его труд, т.е. целесообразная деятельность человека, направленная на создание материальных и духовных благ и оказание услуг. Предметом изучения экономики и социологии труда

являются трудовые и социально-экономические отношения, возникающие в обществе, регионе, организации.

Экономика и социология труда тесно связана со многими дисциплинами: управление персоналом; психофизиологические основы труда; конфликтология; социальное партнерство; менеджмент; рынок труда; экономика труда; трудовое право; социология труда и др. Взаимосвязь экономики и социологии труда как науки с другими дисциплинами проявляется в том, что, с одной стороны, она является методологической основой их развития, определяя основные принципы, методы, направления исследований, а с другой стороны, сама основана на других науках и пользуется их терминологией и рекомендациями в целях рационального использования труда в обществе и повышения его эффективности.

Экономические и социальные аспекты труда неразрывно связаны между собой. Их изучение в современных условиях имеет важное значение для повышения эффективности трудового потенциала общества.

Органической составной частью экономики труда является теория организации с ее прикладными отраслями: организацией и нормированием труда, производством и управлением.

Социология труда изучает социальную реальность в организациях, социальные явления в процессе труда, способствует разрешению индивидуальных и коллективных споров и т.д.

Изучение социологических факторов и резервов повышения эффективности труда помогает разработать рекомендации по адаптации и стимулированию работников в процессе трудовой деятельности, а также может способствовать созданию сплоченного коллектива и т.д.

Целью изучения дисциплины «Экономика и социология труда» является обучение теоретическим и методическим основам экономики и социологии труда, освоение практических навыков в области управления человеческими ресурсами — формирование и рациональное использование трудового потенциала каждого человека и общества в целом при создании новых социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики.

Задачами экономики и социологии труда являются:

- изучение факторов, влияющих на эффективную занятость работников;
- выявление взаимосвязей социально-трудовых отношений с экономическими отношениями и процессами, имеющими место в национальной экономике;
- изучение основ функционально-стоимостного анализа трудовой деятельности;
- получение теоретических и практических знаний в области прикладных социологических исследований.

1.2. Содержание и характер труда

1.2.1. Основные понятия о труде

Труд — это деятельность, направленная на производство материальных или духовных ценностей. Трудовая деятельность является главной деятельностью человека. По определению А. Маршалла, труд — это «всякое умственное и физическое усилие, предпринимаемое частично или целиком с целью достижения какого-либо результата, не считая удовлетворения, получаемого непосредственно от самой проделанной работы». В течение жизни каждый человек может находиться в двух состояниях: деятельности (активный процесс) и бездеятельности (пассивное состояние). Деятельность, не связанная с созиданием, трудом не является. Например, прогулка, путешествие, прием пищи и т.д.

Целями трудовой деятельности может быть производство потребительских товаров и услуг или средств, необходимых для производства. Так, например, цель может состоять в производстве энергии, средств информации, а также продуктов управленческих и организационных технологий. Цели трудовой деятельности задаются человеку обществом, поэтому по своей природе она является общественной: потребности общества ее формируют, определяют, развивают, направляют и регулируют.

1.2.2. Компоненты системы труда

Труд представляет собой особую систему, состоящую из трех компонентов:

- предметы труда;
- средства труда;
- люди как субъекты труда, преобразующие в процессе своей деятельности предметы труда в продукты с помощью средств труда.

Предметы труда — природное вещество, вещь или комплекс вещей, на которые человек воздействует в процессе труда при помощи средств труда в целях приспособления их для удовлетворения личных и производственных потребностей. Если предметы труда образуют материальную основу продукта, то они называются основными материалами, а если способствуют самому процессу труда или придают основному материалу новые свойства, то они являются вспомогательными материалами. К предметам труда в широком смысле относится все то, что добывается, обрабатывается, формируется, т.е. материальные ресурсы, научные знания и т.д.

В условиях научно-технического прогресса создаются новые, отсутствующие в природе материалы с заранее заданными свойствами. Кроме того, повышения эффективности производства можно достичь за счет снижения материалоемкости продукции.

К предметам труда предъявляются требования, которые связаны не только с их производственно-техническими характеристиками, способствующими недопущению брака и выпуску некачественной продукции, но и с необходимостью обеспечения безопасных условий труда для работников и исключения негативных экологических последствий.

Средства труда — это вещь или совокупность вещей, которые являются проводником воздействия человека на предмет труда с целью получения необходимых материальных или духовных благ. К средствам труда относятся орудия труда и рабочее место. Эффективность труда, помимо прочих факторов, зависит от совокупности свойств и параметров средств труда, должным образом приспособленных к человеку или коллективу как субъекту труда. В случае несоответствия параметров средств труда и психофизиологических характеристик человека нарушается безопасный режим работы, повышается утомляемость работника и т.д. Параметры орудий труда зависят от многих факторов: достижений научно-технического прогресса, финансовых возможностей организации и т.д.

Рабочее место может быть индивидуальным или коллективным, но его размеры должны соответствовать эргономическим нормативам.

В процессе труда на человека воздействует большое число внешних производственных и внепроизводственных факторов, оказывающих влияние на его работоспособность и здоровье. Совокупность этих факторов называют условиями труда.

Под **условиями труда** понимается совокупность элементов производственной среды, оказывающих влияние на функциональное состояние человека, его работоспособность, здоровье, развитие, а также на отношение к труду и его эффективность. Условия труда формируются в процессе производства и определяются типом и уровнем используемой техники, технологий и организации производства.

Различают социально-экономические и производственные условия труда. Социально-экономические условия труда включают все то, что влияет на уровень подготовки работника к участию в труде и на восстановление рабочей силы (уровень образования и возможность его получения, возможность полноценного отдыха, условия быта и т.д.). Производственные условия труда — это все элементы производственной среды, которые воздействуют на работника в процессе труда, на его здоровье и работоспособность, на отношение к работе.

Субъектом труда является **работник** или коллектив. Поскольку средства труда и предметы труда создает человек, он является основным компонентом системы труда.

Работник как субъект труда имеет сложные внутренние (психологические) свойства. К таким внутренним свойствам относятся

эмоциональная настроенность на процесс труда, общее сознание защищенности в обществе, уверенность и удовлетворенность в семье и доме, особенности темперамента, а также способность к построению образа будущего результата деятельности.

Таким образом, предметы и средства труда не выполняют свою роль, если не включены в процесс живого труда. Трудовая деятельность также не может осуществляться без средств производства, образующих вещественные условия живого труда. Поэтому процесс труда представляется как органическое единство трех компонент, главными факторами которого являются человек и его трудовая деятельность.

1.2.3. Структура общественного труда

В структуре общественного труда выделяют следующие категории: содержание труда и характер труда.

Содержание труда раскрывает взаимодействие человека с природой, представляет совокупность качественно определенных трудовых функций, направленных на производство потребительных стоимостей, характеризует конкретные виды трудовой деятельности в процессе производства. Содержание труда предъявляет определенные требования к образованию, квалификации, способностям работника. Содержание труда выражает распределение функций на рабочем месте и определяется совокупностью выполняемых операций, характеризует уровень развития производительных сил. Каждый уровень развития производительных сил предъявляет свои требования к труду, создает предпосылки для формирования определенного типа работника. При анализе содержания труда учитывается, что в процессе труда осуществляются следующие функции:

- логическая, связанная с определением цели и подготовкой системы необходимых трудовых операций;
- исполнительская — приведение средств труда в действие различными способами в зависимости от состояния производительных сил и непосредственное воздействие на предметы труда;
- регистрации и контроля — наблюдение за технологическим процессом, ходом выполнения намеченной задачи;
- регулирования — корректировка, уточнение заданной программы.

Каждая из указанных функций может присутствовать в той или иной степени в труде отдельного работника, но непременно свойственна совокупному труду. В зависимости от преобладания тех или иных функций в трудовой деятельности человека определяется сложность труда, складывается конкретное соотношение функций умственного и физического труда. Следствием этого является многообразие функций, выполняемых людьми (рис. 1.1).

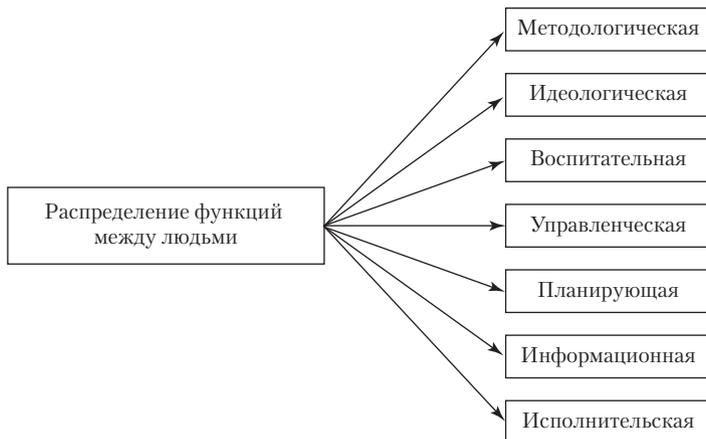


Рис. 1.1. Функции человека в процессе труда

Рассмотрим эти функции.

1. **Методологическая** — заключается в применении и развитии методов познания, в основе которых лежат объективные законы природы и общества.

2. **Идеологическая** — направлена на создание системы политических, правовых, нравственных, эстетических взглядов и идей, распространяемых через СМИ и публичные выступления.

3. **Воспитательная** — нацелена на подготовку людей к выполнению задач социального и экономического характера путем целенаправленного воздействия на них, что способствует формированию личности.

4. **Управленческая** — состоит в реализации планов и программ вышестоящих органов.

5. **Планирующая** — заключается в опережающем осознании развития объективных явлений на основе научного познания, обсуждения и анализа действительности.

6. **Информационная** — состоит в представлении взглядов людей, планов, методов их реализации через средства массовой информации, систему образования, воспитания и культуру.

7. **Исполнительская** — реализуется путем точного исполнения должностных обязанностей, технологии работы, юридических прав.

По содержанию труд различают:

- в различных сферах: материальное производство, предоставление услуг, наука, культура и искусство, иные сферы;
- в отдельных отраслях материального (например, труд в машиностроении, легкой и пищевой промышленности и др.) и нематериального производства (труд в системе образования, социального обслуживания, искусстве и др.);

- по видам деятельности: труд предпринимателя, руководителя, специалиста, служащего, ученого, рабочего и т.д.;
- по профессиям и специальностям (например, инженер-технолог, слесарь-сборщик, бухгалтер).

Под **характером труда** понимается его социально-экономическая сторона, выражающая тип общественной организации трудового процесса и отношение к нему работников. Характер труда определяется системой производственных отношений и зависит от степени развития материально-технической базы данного способа производства. При этом тип общественной организации труда проявляется в способе взаимодействия работников со средствами производства, в специфических формах разделения труда и его социальной структуре, во взаимосвязи отдельных видов труда.

К показателям характера труда относят:

- форму собственности;
- отношение работников к труду;
- отношения распределения произведенных продуктов и услуг;
- степень социальных различий в процессе труда.

В рыночной экономике различают две **формы собственности**: государственную и негосударственную. Государственная собственность как система отношений обеспечивает жизнеспособность всей экономической системы. К негосударственной относится частная собственность со всеми ее модификациями, т.е. акционерная, кооперативная и т.п.

Отношение к труду выражает связь между работником и трудом относительно производства и распределения материальных и духовных благ. Оно представляет собой объективную категорию, которая отражает типичные отношения между людьми в процессе производстве и проявляется через взаимосвязь основных социальных функций труда: средства к жизни, способа самовыражения и развития личности, критерия положения человека в обществе. Вместе с тем это сложное социальное явление, которое определяется различными факторами, в том числе оплатой труда, условиями труда, его организацией, содержанием, взаимоотношениями в трудовом коллективе, стилем руководства, а также системой семейного и школьного воспитания.

Отношения в распределении результатов труда — отношения между людьми при определении доли каждого члена общества в созданном продукте. Эти отношения играют важную роль в общественном хозяйстве, так как люди, вступающие в производственный процесс и вкладывающие в него свой труд или капитал, хотят получить определенные доходы. Поэтому распределительные отношения лежат в основе создания системы стимулов для участия в производственном процессе. Также система распределения определяет возможность достижения социально-экономических целей развития общества, позволяет влиять на уровень удовлетворения потребностей.

Отношения в системе распределения, как и вся система производственных отношений, зависят от отношений к собственности. Система распределения доходов строится на том, что каждый собственник факторов производства получает свой доход в зависимости от спроса и предложения на тот или иной фактор производства и от предельной производительности каждого фактора. Собственники рабочей силы, участвующие в производственном процессе, получают доход в зависимости от того, какую работу они выполняют и как они это делают, т.е. основным критерием выступает вложенный труд. Доход собственников средств производства и денежного капитала определяется размером собственности и условиями ее реализации. Поэтому в основе распределения в рыночной экономике лежит распределение по труду и капиталу.

В процессе трудовой деятельности происходит производственное взаимодействие работников друг с другом. Такое взаимодействие осуществляется между работниками смежных рабочих мест, основными и вспомогательными работниками, между руководителями и подчиненными. Взаимодействие работников в процессе труда имеет и **социальную сторону**, т.е. взаимодействие между разными социальными группами, различающимися по полу, возрасту, стажу работы, образованию, семейному положению и т.д. Социальная структура работников влияет на характер производственного взаимодействия между ними.

Различают следующие разновидности труда.

По отношению к свободе выбора труд может быть свободным и подневольным (принудительным). Понимание *свободного труда* изложено в Конституции РФ. В ст. 37 записано: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию». Соответственно *принудительный труд* — тот, при котором подобные права отсутствуют или нарушаются.

По предназначенности результатов труд подразделяется на личный и общественный. **Личный труд** — это труд только на себя и свою семью без намерения передачи его результатов за пределы семьи, другим людям. **Общественный труд** — труд на производстве и в сфере услуг, продукция которого предназначена для обмена и служит для удовлетворения общественных потребностей. Результат работы в этой сфере удовлетворяет общественные потребности, главным образом нематериального свойства: правовое и медицинское обслуживание, образование и культура, организация отдыха, сфера бытового обслуживания (ремонт, уборка, чистка и т.п.) и др.

По степени самостоятельности в реализации занятости труд может быть наемным, предпринимательским или на основе так называемой самозанятости.

По способу планирования и учета различают труд индивидуальный и коллективный. **Индивидуальный** — основан на получении

работником персонального задания при индивидуальном учете и индивидуально начисляемой оплате труда. **Коллективный труд** основывается на участии в выполнении какой-либо работы группой людей, для которых установлено общее задание, ведется учет его выполнения, а оплата труда осуществляется по итогам работы этого коллектива в целом.

В зависимости от количества участников трудового процесса труд может быть единоличным и групповым. **Единоличный** — это труд, который выполняется человеком самостоятельно в одиночку (не путать с индивидуальным трудом, который выполняется в рамках предприятия, имеющего нескольких работников). **Групповой** — выполняется в рамках предприятия, имеющего нескольких работников (не путать с трудом коллективным, так как групповой труд может быть и индивидуальным, и коллективным в зависимости от принятой системы выдачи производственных заданий, учета выполненной работы и способа оплаты труда).

По квалификационному уровню различают труд простой, сложный и многочисленные квалификационные уровни сложности между ними. За основу отсчета берется труд, не требующий квалификации, — простой. Чем сложнее (квалифицированное) труд, тем выше соответственно должен быть квалификационный разряд рабочего, категория или должность служащего.

По степени разнообразия выполняемых действий труд может быть содержательным и малосодержательным (монотонным). **Содержательный труд** — это труд разнообразный, интересный, насыщенный творческими элементами. Чем меньше его разнообразие, тем ниже и его содержательность.

По преобладанию психофизиологических нагрузок различают труд умственный и физический. **Умственный** — предполагает интеллектуальную деятельность или деятельность, связанную главным образом с умственными, нервно-психическими нагрузками, тогда как для **труда физического** характерны физические нагрузки. Труд чисто умственный и чисто физический встречается не так уж часто. На практике имеет место труд или преимущественно умственный, или преимущественно физический.

По степени участия интеллекта и наличия (отсутствия) новаций труд подразделяют на творческий и рутинный. **Творческий труд** отличается от рутинного тем, что связан с анализом конкретных ситуаций и поиском новых решений в различных сферах деятельности, с созданием произведений науки, техники, искусства, культуры. **Рутинный труд** основан на механическом повторении однажды установленного порядка и технологии выполнения работы без попыток его изменения.

По внешнему проявлению деятельности труд может быть видимым и невидимым. **Видимый** можно наблюдать, **невидимый** явно

не проявляется; это, как правило, труд умственный, когда по одному внешнему виду трудно, а чаще всего невозможно определить, занят ли человек в это время творчеством или он далек от этого.

По результатам можно выделить труд с материальным результатом и труд с результатом нематериальным. Первый завершается выпуском изделий, продукции, товаров; второй — результатом духовным, культурным, в виде услуги (например, выступление артиста, юридическая консультация, преподавательская деятельность).

По степени самооценки и уровню общественного признания труд подразделяют на престижный и непрестижный. Уровень престижности определяется его значимостью, важностью, популярностью, привлекательностью. В значительной степени оценка престижности труда субъективна, а также подвержена конъюнктурным обстоятельствам.

По величине испытываемых человеком физических нагрузок труд может быть легким, нормальной тяжести, тяжелым, особо тяжелым.

По степени напряженности аналитически-мыслительной деятельности труд подразделяется на ненапряженный, нормальной напряженности, напряженный, особо напряженный.

По наличию или отсутствию вредного влияния на здоровье работника труд может быть с нормальными условиями, вредным, особо вредным. Для его отнесения к определенным группам по степени тяжести, напряженности, вредности существуют соответствующие физиологические и санитарно-гигиенические нормы.

По наличию или отсутствию оплаты труд бывает оплачиваемый и неоплачиваемый. Последний обычно имеет место на семейных частных предприятиях.

По продолжительности протекания труд может быть длительным и краткосрочным.

По демографическим параметрам труд подразделяется на мужской, женский, детский.

По расположению рабочего места, кроме обычного вида, различают труд под землей, под водой, на высоте.

По периодичности труд может быть постоянным, временным, сезонным.

По степени универсальности труд подразделяется на универсальный, специализированный, узкоспециализированный и другие группы.

Характер труда определяет размеры и своеобразие расходования рабочей силы, факторы внешней среды, особенности технологического процесса. Расходование человеком нервной и мускульной энергии в больших количествах приводит к развитию отрицательных состояний: переутомлению, стрессу, повышенной психической напряженности, тревожности, отсутствию мотиваций.

Содержание и характер труда тесно связаны между собой, так как выражают различные стороны одной и той же трудовой

деятельности. Кроме того, они влияют на активность человека во вне-рабочее время, развитие его творческих способностей, структуру потребления, ритм жизни, способ проведения свободного времени.

Таким образом, роль труда в развитии человека и общества проявляется в том, что в процессе труда создаются не только материальные и духовные ценности, предназначенные для удовлетворения потребностей людей, но и развиваются сами работники, которые приобретают новые навыки, раскрывают свои способности, пополняют и обогащают знания.

1.3. Сущность мотивации трудовой деятельности

1.3.1. Основные понятия и содержание мотивации

Любой современный топ-менеджер осознает, что успех организации напрямую зависит от разработки, внедрения и применения эффективной системы мотивации персонала. Обеспечение соответствующего уровня мотивации способствует повышению результативности труда каждого сотрудника и эффективности всего производства, квалификации кадров и стабилизации коллектива.

Мотивация — это внешнее воздействие на трудовое поведение человека для достижения личных, групповых и общественных целей. При выборе форм и методов мотивации необходимо учитывать мотивы людей, т.е. побуждения, вызывающие те или иные их действия.

Мотив — это средство, с помощью которого работник, находясь в той или иной ситуации, объясняет и обосновывает свое поведение. Мотивы могут часто меняться. Зачастую они формируются под воздействием эмоций работника, его темперамента, нескольких мотивов, или мотивационного ядра.

Мотивационное ядро — это совокупность ведущих мотивов, которыми руководствуется работник в определенный период времени в своем трудовом поведении.

Структура мотивационного ядра различна и зависит от конкретных трудовых ситуаций. Наиболее часто встречаются следующие трудовые ситуации (рис. 1.2).

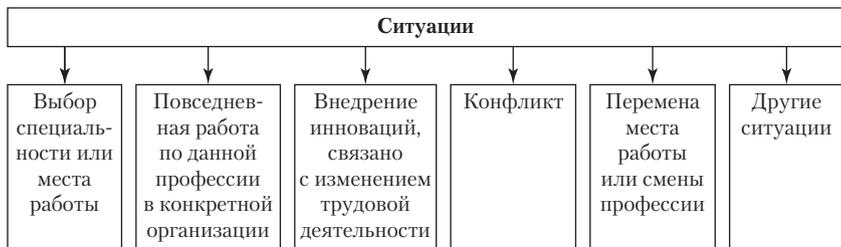


Рис. 1.2. Структура мотивационного ядра