

**Е. В. Гончарова,
А.В. Горбунова,
Г. И. Лукьянов**

**Экономика труда в современных
условиях (социально-философские
и экономические аспекты)**

Учебное пособие

Волжский

2023

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
ВОЛЖСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Е. В. Гончарова, А.В. Горбунова, Г. И. Лукьянов

Экономика труда в современных условиях (социально-философские и экономические аспекты)

Электронное учебное пособие



Волжский

2023

ББК 65.242
УДК 331.1(075.5)
Г 657

Рецензенты

д.э.н., профессор кафедры прикладной экономики и менеджмента МБОУ ВО
«Волжский институт экономики, педагогики и права»

Вакарев А. А.;

д.э.н., профессор, зав. кафедрой экономики и социально-гуманитарных
дисциплин Волжского филиала ФГАОУ ВО «Волгоградский
государственный университет»

Литвинова А. В.

Печатается по решению редакционно-издательского совета
Волгоградского государственного технического университета

Гончарова, Е. В.

Экономика труда в современных условиях (социально-философские и экономические аспекты) [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е. В. Гончарова, А. В. Горбунова, Г. И. Лукьянов ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, ВПИ (филиал) ФГБОУ ВО ВолгГТУ. – Электрон. текстовые дан. (1 файл: 243 КБ). – Волгоград, 2023. – Режим доступа: <http://lib.volpi.ru>. – Загл. с титул. экрана.

ISBN 978-5-9948-4799-2

В учебном пособии предлагается рассмотрение особенностей экономики труда в предпринимательстве с точки зрения системного, социального и философского подходов, развития промышленного и инновационного потенциала. Особое внимание уделено данным процессам в социально-философском и экономическом аспекте. Учебное пособие по содержанию отражает основные вопросы изучаемых дисциплин «Экономика труда», «Управление рисками», «Экономика труда и персонала», «Кадровая политика и кадровое планирование», «Нормирование и организация труда».

Пособие рассчитано на бакалавров всех форм обучения направлений 38.03.01 «Экономика» и 38.03.02 «Менеджмент», магистров всех форм обучения направления 38.04.01 «Экономика».

Ил.3, библиограф.: 16 назв.

ISBN 978-5-9948-4799-2

© Волгоградский государственный
технический университет, 2023

© Волжский политехнический
институт, 2023

© Гончарова Е.В., Горбунова А.В.,
Лукьянов Г. И., 2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
Глава 1. Характеристика современного состояния экономики труда.....	6
1.1 Этапы развития экономики труда в российском социуме.....	6
1.2 Анализ роли экономики труда в современных условиях	15
1.3 Функционально-стоимостной анализ в экономике труда	30
Глава 2. Анализ трудового потенциала персонала в экономике труда ..	42
2.1 Характеристика трудового потенциала	42
2.2 Качественные и количественные показатели трудового потенциала ...	48
2.3 Роль стратегии управления персоналом для трудового потенциала ...	57
Глава 3. Механизмы управления рисками в экономике труда	62
3.1 Моделирование классификации рисков в экономике труда	62
3.2 Механизмы управления рисками в экономике труда	82
3.3 Выработка стратегий предпринимательства в условиях риска	127
Глава 4. Труд как социально-экономическая категория (практикум) .	138
4.1 Критерии рассмотрения социально-трудовых отношений	138
4.2 Примеры методических подходов к нормированию численности персонала университета	147
4.3 Глоссарий	155
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	168
Рекомендуемая литература	170

Введение

Экономика труда изучает все формы проявления экономических законов в области кооперации и разделения труда, а также привлечение рабочей силы к труду и ее распределение. Дисциплина изучает методы использования обществом экономических законов и явлений в области организации труда, его стимулирования, повышения уровня жизни трудящихся. На основе практики и экспериментов экономика труда формулирует новые методы повышения эффективности труда. Также экономика труда и персонала разрабатывает основы экономической политики правительства в области стимулирования и организации труда. Экономика труда и персонала как наука изучает трудовые ресурсы страны, использование этих ресурсов, методы повышения производительности труда, организацию труда, нормирование труда, планирование заработной платы, анализ трудовых показателей. Без ее изучения невозможно нормальное функционирование предприятий. Для практической деятельности в экономике труда важно знать возможные пути решения целого ряда задач и вопросов. Наряду с другими дисциплинами экономика труда и персонала показывает преимущества системы народного хозяйства, раскрывает сущность организации труда, материального стимулирования работников на предприятиях, дает возможность анализировать характер труда на этапах развития общества. Экономика труда и персонала не обходится без глубокого анализа данных проблем. Одним из важных вопросов является изучение производительности труда. Это невозможно без изучения вопроса о рабочей силе, ее подготовке и использовании. Естественные закономерности того, что труд общества функционирует при каких-то определенных условиях и эффективность труда зависит от них. Также повышение эффективности связано со стимулированием труда. Изучение экономики труда и персонала обеспечивает возможность взаимосвязи перечисленных вопросов между собой, понять их суть, разработать рекомендации, связанные с вопросами

организации труда, производительности и стимулирования труда с учетом отраслевых особенностей и потенциала.

Предлагаемое учебное пособие отвечает сложившимся тенденциям и написано в соответствии с современными научными разработками для подготовки и изучения курсов «Управление рисками», «Экономика труда», «Экономика труда и персонала» «Кадровая политика и кадровое планирование», «Нормирование и организация труда».

Пособие рассчитано на бакалавров всех форм обучения направлений 38.03.01 «Экономика» и 38.03.02 «Менеджмент», магистров всех форм обучения направления 38.04.01 «Экономика».

Глава 1. Характеристика современного состояния экономики труда

1.1 Этапы развития экономики труда в российском социуме

В любом общественном производстве коллективный труд объективно предполагает рациональную организацию трудовых процессов и измерение затрат рабочего времени в целях определения количественной меры труда и оценки его качества, оплаты, стимулирования и мотивации.

Для того чтобы оценить место и роль экономики труда в современных условиях, необходимо рассмотреть основные этапы ее развития, в дореформенный период. Основы отечественной теории и методологии экономики труда создавались одновременно с развитием экономики страны и не утратили своего теоретического и практического значения в настоящее время.

На начальном этапе задействовались научные работы Ф.У. Тейлора, положившего в основу своей системы организации и оценки труда научное исследование трудовых процессов и установление четкого регламента их выполнения. В России впервые попытку применения научных методов оценки труда предпринял И.М. Сеченов. Созданная им лаборатория по исследованию машинных режимов обработки материалов, поиску наилучших путей их соединения с трудовыми процессами, внедрению хронометражных методов оценки труда во многом носила новаторский характер в формировании аналитического нормирования. Необходимо отметить, что работы крупнейших российских ученых физиологов И.М. Сеченова, И.П. Павлова, В.М. Бехтерева способствовали формированию подлинно научной базы для исследования человека в процессе труда. Труды И.М. Сеченова «Физиологические критерии для установки длины рабочего дня» (1894 г.) и «Очерк рабочих движений человека» (1901 г.) имеют непосредственное практическое значение для организации и регламентирования трудовых процессов. Учение И.П. Павлова о высшей

нервной деятельности, формировании условных рефлексов, процессах возбуждения и торможения реакций в коре головного мозга и другое во многом обосновало закономерности трудовых процессов. Теория В.М. Бехтерева о личности, строящаяся на комплексном изучении отношений человека и окружающего его физического, биологического и особенно социального мира, позволяет рассматривать нормирование труда не только как узкотехническую, но и социальную дисциплину. Заметный вклад в теорию о труде также внесли М.С. Уваров, Г.В. Хлопин, Ф.Ф. Эрисман и другие. В 1920-е гг. прошлого века развернулось массовое движение за совершенствование трудовых процессов, всемерную экономию и рациональное использование рабочего времени, что объяснялось объективной необходимостью радикального повышения производительности труда в целях развития народного хозяйства страны. Нормы времени устанавливались опытно-статистическим методом или на основе демонстрации выполнения нормируемого трудового процесса рабочими высокой квалификации. Для методического руководства и контроля работы по нормированию труда на предприятиях создавались тарифно-нормировочные бюро (позднее – технико-нормировочные). В общегосударственном масштабе было принято Общее положение о тарифе (1920 г.). Для проведения научно-исследовательских работ в сфере экономики труда и внедрения их рекомендаций в производство создавались научно-исследовательские институты, лаборатории и другие подразделения в различных отраслях народного хозяйства.

В 1921 г. был утвержден Декрет Совета труда и обороны об организации Центрального института труда (ЦИТ). ЦИТ сыграл огромную роль в формировании и развитии основных принципов научной организации и нормирования труда. Создателем и директором Института (неизвестного до того мировой науке и практике учреждения по проблемам труда) был А.К. Гастев – основоположник научной организации труда и ее основных направлений. Первым программным документом Института были

сформулированные правила (заповеди), давшие название книге А.К. Гастева «Как надо работать». Эти правила в виде плакатов, листовок и тому подобного можно было увидеть и над верстаком слесаря, и в наркоматовской канцелярии в кремлевском кабинете. Автор называл эти правила «практической методологией организации труда». Теоретические и практические разработки ЦИТ имели популярность и использовались не только в нашей стране, но и за рубежом.

Деятельность Института отличали три важных обстоятельства:

1) комплексное решение организационных вопросов с технологическим процессом и проектированием оборудования. Наряду с решением проблем организации и обслуживания рабочих мест, совершенствованием трудовых процессов, приемов и методов труда на базе использования фото- и киносъемок, задач нормирования труда ЦИТ занимался механизацией ручного труда, внедрением прогрессивной технологии и высокопроизводительного оборудования, повышением режимов его работы, рационализацией организационной и технической оснастки;

2) преобладание производственного принципа, ибо каждая его лаборатория была настоящей мастерской, где опытным путем отрабатывались вопросы организации трудового процесса и целях последующего внедрения научных разработок на предприятиях;

3) тесная связь с филиалами Института в масштабе всей страны, где регулярно проводились конференции по обмену опытом, пропагандировались результаты научно-практических разработок и т.п. ЦИТ и его филиалы оказывали предприятиям методическую и консультативную помощь.

Не менее важны для экономики труда и разработанные Институтом методики обучения и системы трудовой педагогики, которые получили и свое время большое распространение и в отечественной практике и за рубежом, не потеряв актуальности и в настоящее время. Для этих лет

характерно издание большого количества литературы по вопросам научной организации труда. Систематически издавались журналы («Время», «Организация труда», «Вопросы организации труда и управления» и др.), а также монографии по вопросам организации, охраны труда и т.д. Многие из них представляют интерес и применительно к современным условиям экономики труда с учетом конкретных организационных, технических, экономических и социальных условий.

Впервые определение научной организации труда было принято Всесоюзной конференцией по организации труда в 1924 г, тогда же на основе научных принципов организации трудовых процессов осуществлялась паспортизация каждого рабочего места.

Большая работа по систематизации и комплексному подходу в нормировании труда была проделана Я.М. Пунским. Он утверждал, что ни технология, ни экономика, ни организация производства, ни физиология не могут занимать доминирующего положения в определении норм труда, но что каждая из этих научных дисциплин должна быть поставлена на службу делу исследования производственных процессов. Только когда будут учтены все факторы производства в процессе их взаимосочетания и взаимодействия, будет возможно исследование труда, проектирование рациональных трудовых приемов, их внедрение – и на этой основе разработка норм с равной напряженностью, т.е. когда станет невозможной ситуация, при которой «на более сложную и менее сложную работу будет установлена одна и та же норма времени».

Работы Я.М. Пунского по дальнейшему развитию аналитических методов исследования трудовых процессов закономерно актуализировали разработку и использование микроэлементных нормативов труда.

В 1930-е гг. получили развитие исследования трудовых процессов с применением технических средств (осциллографии, фото- и киносъемок и т.п.), изучение и распространение передовых методов труда, обеспечивающих рост производительности труда, освоение новой техники.

Советский ученый В.М. Иоффе отработывает первую практическую систему микроэлементных нормативов времени («стандартов времени»). Система признана в качестве основной в отечественной и зарубежной теории и методологии микроэлементного нормирования времени на трудовые движения. Действующие в настоящее время за рубежом системы микроэлементных нормативов (МТМ-1, МТМ-2, МОДАПТС и др.) разработаны на основе системы «стандартов времени», что признано зарубежными экономистами. Отечественная базовая система (БСМ-1), созданная в 1980-е гг., также основывается на главных принципах первых отечественных разработок в сфере микроэлементного нормирования труда.

Развернувшееся в 1930-е гг. стахановское движение было тесно связано с дальнейшим совершенствованием экономики труда в таких направлениях, как организация труда на основе рационализации технологических процессов, разделения труда, освобождение квалифицированных рабочих от вспомогательных работ, улучшение организации рабочих мест. В этот же период получает распространение теория экономии времени на труд, шире используются технические средства (осциллография, фото- и киносъемка и др.) при изучении, проектировании и внедрении передовых методов труда, обеспечивающих рост производительности, освоение новой техники и т.п.

К середине 30-х годов прошлого века в стране была развернута активная деятельность по формированию отраслевых нормировочных органов и разработка типовых нормативов. Эта масштабная работа требовала методического обоснования. Главной проблемой создания единой общепромышленной нормативной базы была большая дифференцированность предприятий по используемому оборудованию, уровню организации производства, фактическим условиям деятельности предприятий, квалификации рабочего персонала.

Заметный вклад в методику работы типовых норм внес Г.Ф. Ориентлихер, который из всего многообразия факторов выделил основной – используемое оборудование. Он отмечал, что задача состоит не в

том, чтобы иметь эти элементы для разных заводов, а в том, чтобы иметь эти элементы для станков разных размеров и конструкций. Разработанные отраслевые нормативы далеко не в полной мере могли выполнять роль меры труда на различных предприятиях, как правило, сильно отличающихся друг от друга по условиям и производственным возможностям. Получаемые материалы скорее служили ориентирами для предприятий, которые нужно было достичь. Это значение общепромышленных нормативов фактически сохранялось и во все последующие годы социалистического хозяйствования. Проблема привязки типовых норм к условиям конкретных предприятий практически возникла с самого начала их разработки и применения. Стремление разрабатывать все большее количество общепромышленных нормативов, учитывающих особенности отдельных производств, оказалось в своей основе нерациональным, так как даже постоянно увеличивающееся их количество было не в состоянии адекватно отражать затраты времени в постоянно изменяющихся условиях производства.

Повышение качества разрабатываемых норм требовало дифференциации нормативов, их разбивки на элементы, которые имели бы более универсальный характер и не были бы строго привязаны к конкретным маркам оборудования. В 1933 году была опубликована статья В.П. Камплеева, где дано определение элемента операции, как часть операции, представляющее собой законченное действие, характеризуемое единством целевой установки и постоянством состава взаимодействующих объектов. В выделении элементов операции он видел возможность стандартизации процессов анализа трудовых действий, определения необходимых затрат времени и проектирования новых приемов и методов труда. Но данная статья осталась незамеченной и не оцененной во многом вследствие того, что противоречила формирующейся в те годы доктрине нормирования труда.

Централизация управления экономикой страны требовала дальнейшего усиления «плановых» начал в нормировании труда. Предварительное

планирование трудоемкости выпускаемой продукции, фонда оплаты труда объективно препятствовало развитию теории и совершенствованию методов нормирования труда.

Постепенное, но неизбежное развитие затратного механизма экономики фактически сделало ненужным точное определение меры труда, так как это противоречило экономическим интересам предприятий. Нормированию труда, по сути, оставалось лишь исполнять роль инструмента «планового» регулирования уровня заработной платы. Естественно, такое положение дел не стимулировало развитие экономики труда, теории и практики анализа и оценки труда.

В последующем (1935–1940) осуществляется перестройка организационной структуры органов управления нормированием труда, опытно-статистические нормы заменяются технически обоснованными. На предприятиях создаются отделы труда и заработной платы (ОТЗ) и технико-нормировочные бюро. Были разработаны первые нормативные материалы для нормирования различных видов работ в отраслях народного хозяйства, положения об организации нормирования труда, методические рекомендации и т.п. В эти годы стало широко использоваться понятие «техническое нормирование» труда, получила широкое развитие система подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов по труду на государственном уровне, а также непосредственно на предприятиях.

Военная обстановка предъявляла новые требования к организации труда. В годы Великой Отечественной войны в связи с непрерывно возрастающими потребностями фронта и недостатком трудовых ресурсов необходимо было находить возможности максимального использования труда и оборудования и т.п. Получают развитие новые формы организации труда, в том числе бригадные, многостаночное обслуживание, совмещение профессий (работ, функций) и др.

В послевоенные годы начался этап централизации решения вопросов организации и нормирования труда на государственном уровне. Указом

Президиума Верховного Совета СССР от 24 мая 1955 г. был образован Государственный комитет Совет Министров СССР по вопросам труда и заработной платы. При нем были созданы Научно-исследовательский институт трущ (НИИ труда) и Центральное бюро нормативов по труду. НИИ труда продолжил традиции ЦИТ, расширив сферу исследований по проблемам организации и нормирования труда. Расширению масштабов проводимых работ способствовало создание филиалов Института труда в республиках и регионах. Дальнейшее развитие получает многостаночное (многоагрегатное) обслуживание, рационализация трудовых процессов на основе применения передовой технологии, новых инструментов, универсальных приспособлений, улучшения организации рабочих мест и условий труда. Большую роль в развитии принципов научной организации труда на предприятиях страны сыграл метод инженера Ф.Л. Ковалева. Сущность метода заключалась в отборе наиболее рациональных приемов работы, применяемых передовыми рабочими, их дальнейшем усовершенствовании и последующем массовом внедрении. Метод оказался эффективным для повышения производительности труда и в 1950-е гг. широко применялся не только в промышленности нашей страны, но и в социалистических странах. Повсеместное распространение получают комплексные бригады, характеризующиеся разделением труда, взаимозаменяемостью рабочих разных профессий (специальностей) и совмещением ими разнородных функций, что способствовало решению экономических и социальных задач того времени.

Важной вехой в развитии работы в сфере экономики труда явилось Всесоюзное совещание по организации труда в промышленности и строительстве, созванное в июне 1967 г. На нем было уточнено определение понятия научной организации труда (НОТ) с учетом требований времени. Были определены задачи, содержание и основные направления организации труда, ее научное обоснование и взаимосвязи с совершенствованием организации производства. Нормирование труда рассматривается как одно из

основных направлений научной организации труда. Рекомендации совещания явились основой для продолжения научно-исследовательской и практической работы в сфере организации труда и остаются актуальными до настоящего времени.

В 1974 г. определение научной организации труда закреплено государственным стандартом ГОСТ 19605-74 «Организация труда. Основные понятия, термины, определения». Согласно данному ГОСТу НОТ – «это научная организация труда, основанная на достижениях науки и передовом опыте, систематически внедряемых в производство, которая позволяет наиболее эффективно соединить технику и людей в едином производственном процессе и обеспечивает повышение производительности труда, сохранение здоровья человека и постепенное превращению труда в первую жизненную потребность».

В 1980-е гг. в целях ускорения социально-экономического развития общества требовалось качественное улучшение организации и нормирования труда, установление комплексно обоснованных норм труда (меры труда) равной напряженности при оптимальном уровне интенсивности труда. В эти годы получила развитие аттестация и рационализация рабочих мест, бригад, участков и цехов в целях эффективного использования производственного и трудового потенциала. По мере внедрения новой техники решались вопросы организации и нормирования труда при использовании станков с числовым программным управлением (ЧПУ), гибких производственных систем и т.п.

В 1980-е гг. в целях внедрения разработок по организации и нормированию труда разрабатывались типовые проекты организации труда на рабочих местах. Ими были охвачены рабочие места рабочих по перечню профессий Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС) применительно к определенным типам производства, характеру работ, моделям оборудования и видам продукции. Для служащих типовые проекты разрабатывались в соответствии с единой номенклатурой должностей и квалификационного справочника должностей служащих.

В 1985 г. Советом Министров СССР и ВЦСПС было принято постановление от 6 июня № 540 «О мерах по улучшению нормирования труда в народном хозяйстве». Во исполнение данного постановления Государственным комитетом СССР по труду и социальным вопросам и Президиумом ВЦСПС (1986) было утверждено Положение об организации нормирования труда в народном хозяйстве, которое определяло сущность и задачи нормирования труда как основного элемента управления производством. Важнейшей задачей Положения являлось улучшение организации труда и производства, снижение трудоемкости продукции, усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности производства, поддержание экономически обоснованных соотношений между ростом производительности труда и заработной платой.

На основе накопленного опыта была разработана государственная система управления трудом. Система представляет собой взаимосвязанную и целостную совокупность объектов и подсистем, направленных на решение конечных целей деятельности государства в сфере труда и трудовых отношений.

1.2 Анализ роли экономики труда в современных условиях

В экономике труда на современном этапе развития основными объектами управления трудом в целом, как при любой общественной формации, остаются отношения между людьми по их участию в общественном труде; воспроизводство рабочей силы как способности к высокоэффективному труду; непосредственный процесс труда.

В современных условиях изменилась общественная форма труда и, как следствие, характер трудовых отношений между участниками общественного производства. Это связано с изменениями организационно-правовой структуры управления экономикой в целом и трудовыми отношениями между работодателем и наемными работниками, формами соединения

рабочей силы со средствами производства в условиях действия различных форм собственности, с усложнением хозяйственных связей и т.п.

Все более сложной становится проблема воспроизводства рабочей силы, решение которой усложняется демографической ситуацией в стране, а также действием различных экономических, социальных и политических факторов. В то же время при установлении пропорций в развитии экономики необходимо учитывать возрастающую зависимость рационального использования трудовых ресурсов от эффективного управления ими.

Важным объектом управления трудом являлся и является процесс организации общественного труда, связанный с установлением сфер приложения и меры участия каждого в этом процессе и определением меры вознаграждения за труд, содержанием трудовых отношений. Следовательно, конкретными объектами управления трудом (и в современных условиях) является сам труд, условия и результаты труда, воспроизводство рабочей силы как способности к труду и трудовые отношения между работодателями и работниками.

Подсистемы общей системы управления трудом, безусловно, изменяются по содержанию и отдельным функциям. В настоящее время, используя отечественный опыт системного подхода к экономике труда, основными подсистемами следует считать:

- 1) формирование и использование трудовых ресурсов, подготовку и повышение квалификации кадров;
- 2) разделение и кооперацию труда;
- 3) повышение производительности и качества труда;
- 4) улучшение условий труда;
- 5) организацию оплаты и стимулирования труда;
- 6) нормирование и организацию труда.

Каждая подсистема имеет самостоятельное значение и в то же время подчиняется комплексному решению задач управления трудом, воздействуя на конечные результаты.

В качестве рычага механизма управления трудом используются системы стандартов, учета и отчетности по основным показателям производительности, организации и нормирования труда.

К настоящему времени отечественными учеными, специалистами и практиками в экономике труда были не только созданы система управления, теория и методология нормирования и организации труда для всех категорий и групп работников, но и подготовлены специалисты в данной области. Нормативная база по труду межотраслевого и отраслевого назначения включала более 750 наименований сборников нормативных материалов для нормирования труда рабочих, специалистов и служащих разных должностей и профессий применительно ко всем отраслям народно-хозяйственного комплекса. Была разработана отечественная Базовая система микроэлементных нормативов времени (БСМ). Также были определены основные положения организации нормирования труда и система контроля над состоянием проблемы применительно к различным уровням управления трудом, планирования и финансирования разработки нормативных материалов и др., о чем свидетельствуют имеющиеся методические разработки и рекомендации, специальная литература, опыт предприятий, монографии и т.п. Кодекс законов о труде определял гарантированную продолжительность рабочего времени, режимы труда и отдыха, а также основные виды норм труда, условия их установления, внедрения, пересмотра и замены, вопросы обеспечения нормальных условий работы для выполнения норм выработки и т.д.

Однако в условиях централизованной экономики управления трудом имели место причины (объективного и субъективного характера), не позволяющие в достаточной мере реализовать на практике достижения отечественной теории и методологии организации и нормирования труда, научного потенциала в этой сфере. В результате информация по проблеме труда становилась все более невостребованной, ликвидировались или сокращались соответствующие службы по труду на предприятиях,

прекратились повышение квалификации кадров и подготовка специалистов по труду и т.п. Негативные процессы в итоге совпали с переходом к рыночной экономике при полном отказе от централизованных методов управления трудом.

Вместе с тем существование в условиях регулируемой рыночной экономики как гибкой системы приспособления производства к потреблению, функционирующей на основе реальной самостоятельности и экономической ответственности предприятий (фирм) потребовало измерения и рационального использования всех издержек, в том числе в значительной мере на трудовые ресурсы.

В настоящее время предприятиям (фирмам) предоставлена самостоятельность в решении вопросов экономики, организации и нормирования труда, других задач в сфере труда и трудовых отношений, что отражается в Трудовом кодексе РФ. Практика все в большей степени свидетельствует о повышении роли организации и нормирования труда в современных условиях, приобретении проблемой более конкретного смысла.

Интерес к экономике труда со стороны работодателей в настоящее время объясняется рядом причин. Для работодателей, безусловно, важны точный учет и контроль издержек производства на трудовые ресурсы, а также повышение эффективности труда работников всех групп и категорий, прежде всего, за счет максимально рационального использования рабочего времени.

Свободные рыночные цены не означают отсутствие анализа и учета затрат труда на единицу произведенной продукции (услуги) в себестоимости, что, в свою очередь, предопределяет необходимость установления обоснованных трудовых затрат при определении цены на нее. В противном случае свободные цены, с одной стороны, не способствуют устойчивости экономического состояния предприятия, а с другой – снижают конкурентную способность производимой продукции (услуг) на рынке.

Внимание к экономике труда повышается и в связи с определением стоимости (цены) рабочей силы на рынке труда, где в рыночные отношения вступают работодатель и работник. При определении цены труда каждого работника на конкретном предприятии становится очевидной необходимость установления наряду с оценкой его квалификации, сложности и условий труда также и продолжительности рабочего времени с учетом степени интенсивности труда, темпа работы и других социальных факторов.

Для работника, реализующего свои трудовые способности, повышается интерес в более эффективном использовании рабочего времени, и в то же время требования нормальных условий и организации труда, оптимальной его напряженности, установленной на базе объективно рассчитанных затрат.

В настоящее время в экономике в целом и на российском рынке труда можно выделить ряд признаков осознания российским менеджментом необходимости повышения эффективности живого труда, в том числе и за счет более совершенного его анализа, оценки и организации.

В условиях децентрализации руководства экономикой страны, спада производства, возникновения избыточной рабочей силы, изменений в правовой основе деятельности хозяйствующих субъектов многие функции управления на предприятиях с позиции экономики труда стали «излишними». Управленческая функция организации и оценки труда тогда стала играть второстепенную, вспомогательную роль.

В настоящее время у ряда предпринимателей нормировочные работы проводятся не в полной мере, отсутствуют специалисты и подразделения по анализу оценки и организации труда работающих. В практику управления производством вошло и укрепилось мнение о достаточности «договорных» оценок выполняемой работы, когда оплата труда строится на основе субъективных суждений и оценок. Как правило, метод оценки затрат труда «на глазок» позволяет работодателю существенно снижать издержки производства за счет экономии на заработной плате работников. Избыточное предложение рабочей силы, особенно в первоначальный период

реформирования экономики, позволяло достаточно легко манипулировать оплатой труда.

Поэтому в определенный период развития экономики труда у части российского менеджмента сформировалось убеждение о нецелесообразности развития системы нормирования труда как необходимого механизма оплаты труда. Выводимые на предприятиях нормы труда по качеству существенно отличались друг от друга. Утратив функцию определения объективно необходимых затрат труда – важнейшего критерия эффективности производства, – система нормирования труда крайне ограничила свои возможности в совершенствовании организации производства, выполняя роль лишь утилитарного средства решения конкретных задач регулирования оплаты труда на предприятиях. Поэтому значение всей нормировочной работы закономерно утрачивалось. Престиж профессии нормировщика постоянно снижался. На предприятиях этим видом деятельности часто занимались временные работники, не имеющие специального образования. Это, в свою очередь, еще больше снижало авторитет нормировочной работы у рабочих и руководителей предприятий. Можно констатировать, что на тот период в экономике труда нормирование труда было наименее значимой, по сравнению с другими, функцией управления производством.

Когда происходила трансформация всей российской экономической системы, когда структура управления претерпела значительные изменения, среди ликвидированных на многих предприятиях оказались службы нормирования труда. Подкреплялось это ситуацией на российском рынке труда в целом, т.к. ложное представление о легкости и малозначимости решаемых нормированием проблем укреплялось массовой безработицей, когда большинство работников было вынуждено соглашаться на любую форму и размер оплаты труда. Зачаточное состояние рыночных отношений в сфере оценки и оплаты труда, отсутствие действительной конкуренции среди работодателей, позволяющей им получать дополнительную прибыль за счет «экономии» заработной платы работников, объективно выступили на тот

момент противодействующим фактором организации и развития экономики труда на предприятиях.

Отсутствие на тот момент в экономической системе страны механизмов, вынуждающих предприятия повышать эффективность использования трудовых ресурсов, привело к образованию скрытой безработицы, искусственного завышения численности производственного персонала. В результате объем работы, который мог быть выполнен одним исполнителем, рассчитывался на большее количество. Скрытая безработица позволяет в определенной мере удерживать на предприятиях работников с перспективой на их более эффективное использование в будущем, а также страховать от различных непредвиденных случаев при использовании рабочей силы. Большое количество даже формально занятых работников давало предприятиям определенные преимущества. Отнесение к крупным предприятиям обеспечивало ряд преференций со стороны государства, например, в отсрочке различных платежей, получении льготных кредитов, субсидировании и т.д.

Такие трансформации экономической ситуации в стране существенно изменили оценочный процесс затрат и результатов труда, тормозили дальнейшее развитие экономики труда и корректировку системы нормирования труда, в частности. Наряду с массовым занижением норм выработки намечалась и противоположная тенденция, когда в условиях дефицита высококвалифицированной рабочей силы, она применялась с более высокой напряженностью труда по сравнению с нормальной.

С позиции социально-философского аспекта в экономике труда различные сферы оценки и оплаты труда на предприятиях во многом можно объяснить ментальностью российского общества, теми взглядами и убеждениями, которые были сформированы еще в социалистический период хозяйствования и в некоторой мере сохраняются до сих пор. Потребность в справедливом вознаграждении в соответствии с затратами труда, хотя и в скрытом виде, всегда являлась главным приоритетом в интересах работников

предприятий. Однако действовавший на протяжении десятилетий экономический механизм оценки труда породил у большинства участников производства стойкое убеждение в принципиальной невозможности адекватного вознаграждения за труд. Поэтому начавшиеся экономические преобразования 90-х годов прошлого века вызвали у многих работников надежды на коренные изменения в социально-трудовой сфере. Крайне противоречивый характер революционно-шоковых реформ сформировал на тот момент два основных течения социальных притязаний трудящихся:

- создание и развитие действительной производственной демократии путем перехода производственных предприятий в коллективную собственность, освобождение от эксплуатации со стороны государства, преодоление отчуждения трудящихся от управления и установление партнерских отношений между работниками и работодателями;

- передача всех функций управления производством работодателям-собственникам предприятий на определенных условиях.

Однако недостаточный уровень общественного сознания, возможности к самоорганизации на том этапе функционирования российской экономики не позволили сформировать и развить производственную демократию на предприятиях. Первый путь развития оказался невозможным для российского общества, более реальным оказалась смена государственной «казарменной организации труда» на эксплуатацию наемного труда частным собственником. В этих условиях потребность в точном измерении затрат труда на абсолютном большинстве предприятий потеряла свою актуальность для работодателей. Они получили возможность оценивать и оплачивать труд по своему усмотрению, исходя из собственных интересов. На предприятиях произошло массовое расформирование служб и отделов нормирования труда. Это привело к фактически полной приостановке нормировочной работы на предприятиях. Анализ состояния нормирования труда, проведенный в 1998 году Центральным бюро нормативов по труду на 281 предприятии различных форм собственности и организационно-правовых форм в 68 регионах России,

показал значительное снижение охвата работников нормированием, сокращение, а часто и полное прекращение работ по определению новых и пересмотру действующих единых и типовых, межотраслевых и отраслевых норм и нормативов, что свидетельствует об ухудшении качества, обоснованности и прогрессивности применяемых норм труда.

Специалистов по труду высшей квалификации постоянно не хватало в доперестроечный период. В настоящее же время придается значение подготовки маркетологов, логистов и других специалистов рыночной ориентации, и необходимо отметить, что инженерные кадры, занимающиеся организацией и оценкой труда, относятся к базовой категории ИТР, определяющей результативность живого труда – основу эффективности всего производства. Поэтому их наличие на предприятиях непосредственно влияет на результаты производственной деятельности хозяйственных субъектов и предпринимателей.

В некоторой степени отсутствие специалистов по труду было компенсировано организацией переподготовки инженерно-технических работников других профессий: технологов, экономистов, менеджеров. Это наиболее подходящая для переквалификации категория работников, так как их работа в той или иной мере связана с организацией и оценкой трудовых процессов. Но для того чтобы переподготовка кадров была результативной, необходимо было не только решение непосредственно организационных вопросов овладения дополнительными знаниями, но и выстраивание системы стимулов для будущих специалистов в сфере организации и оценки труда. Специалисты сферы экономики труда должны быть заинтересованы в существенном повышении престижа своих профессии, т.к. необходимо привлекать высококвалифицированные кадры в сферу организации и нормирования труда. В условиях острого дефицита специалистов значение наличия на предприятиях высококвалифицированных инженерно-технических работников в области организации и нормирования труда существенно выросло, так как это позволило их собственными силами

организовывать в производственных подразделениях подготовку кадров и повышение уровня их знаний. Постоянный процесс изменения технического и организационного уровня современного производства, смена оборудования, процессы автоматизации, инновационное развитие, выпуск новых видов продукции требуют не только замены одних норм другими, но и часто разработки новых подходов к их определению. Для решения этой проблемы необходимо постоянное осмысление, поиск новых путей организации оценки трудовых процессов. Реформирование всей экономической системы страны предоставило возможность предприятиям решать самим большинство производственно-хозяйственных вопросов своей деятельности исходя из условий рыночной экономики. Этот процесс в полной мере относится и к вопросам организации труда. Но не должно происходить полного отказа от государственного вмешательства в управление этими процессами, что может привести к прекращению централизованных разработок методологических основ определения общественно-необходимых затрат труда. При всей спорности данного вопроса нужно отметить, что сегодня, вероятно, целесообразно определение отраслевых и межотраслевых норм и нормативов для учета специфики отдельных видов предпринимательской деятельности. Создание в регионах некоммерческих нормативно-исследовательских организаций могло бы оказать практическую помощь предпринимателям в этой работе. Централизованно разработанные единые и типовые нормы объективно не могут отражать необходимые затраты труда на различных предприятиях, но они в состоянии выполнять роль справочных материалов для расчета норм на конкретных предприятиях, а также быть ориентиром в определении достигнутого уровня общественно-необходимых затрат в производстве какой-либо продукции. Со временем, вследствие возникновения и развития различных нормативно-исследовательских организаций, работающих на коммерческой основе, роль централизованных нормативных материалов может снизиться. Но в настоящее время потребность в точном определении

необходимых затрат труда находится в стадии осознания, она только трансформируется в убеждение их значимости для эффективного производства.

Этот процесс, оставаясь частным делом отдельного предпринимателя, неизбежно перерастает в движение в масштабах всего хозяйственного комплекса российской экономики, и оно будет характеризоваться не только все большим охватом предприятий, но и иным качеством – в нем возрастающую актуальность приобретут гуманистические моменты организации и оценки труда. Необходимо отметить, что кроме частного, в любом обществе существует специальный заказ в явной или неявной форме, субъектом которого выступает государство. И существование государственного заказа на приращение знаний в сфере развития человека в процессе труда свидетельствует об определенном уровне профессионализма руководителей различных уровней управления экономикой. Безусловно, по мере дальнейшего развития механизма инновационно ориентированной экономики будут меняться взгляды на значимость организации и оценки живого труда как на уровне хозяйствующих субъектов, так и на различных уровнях управления экономикой РФ.

Можно со значительной долей уверенности утверждать, что нынешние взгляды преобладающей части занятых в предпринимательской деятельности россиян в некоторых случаях замедляют трансформацию подходов к измерению результатов труда, его организации и повышению эффективности, в этом в определенной мере проявляется ментальность нашего общества. Существует достаточно много определений ментальности, и мы не ставим целью их сущностного анализа. По нашему мнению, понятие ментальности представляет собой интегрированную характеристику общности людей, проявляющуюся как совокупность воззрений, определяемых экономико-политической и социально-культурной средой. Экономические воззрения, в частности в сфере организации и оплаты труда, в период социалистического хозяйствования формировались, как правило, во

взаимоисключающих условиях. Советская идеологическая модель трудовой мотивации, противопоставляя, в явной или скрытой форме, личные и общественные интересы, а также материальные и духовные, отдавала четко выраженное предпочтение в первом случае общественным, а во втором – духовным интересам. Официальная трудовая мораль фактически обосновала требование к работнику обеспечивать высокие трудовые затраты при низком материальном вознаграждении. Такая идеологическая установка, по сути, отвергала понятие «экономического человека». Участник производственного процесса представлялся во многом осознанно отказавшимся от достижения высокого личного материального вознаграждения за труд. Материальная заинтересованность в вознаграждении своего труда является важнейшей и естественной ценностью участников производства, т.к. она позволяет осуществить основные цели человека: прожить долгую здоровую жизнь; приобрести и расширить знания; обеспечить достойный уровень жизни себе и своей семье.

Своеобразие российской трудовой ментальности состоит в том, что она сформировалась в крайне противоречивых исторических условиях. Исторический анализ появления сложившихся наборов ценностей, их иерархии и ряда других структурных особенностей показывает, что официальная идеология, ориентировавшая работающих на высокие трудовые затраты при их низком материальном вознаграждении, вступала в неразрешимое противоречие с интересами работников, результатом которого была деформация естественного отношения к труду. В сознании людей укоренилось убеждение о неизбежности неэквивалентного обмена между работником и производственной организацией в пользу последней. Фактическим подтверждением этому была существовавшая организация нормирования и оплата труда на предприятиях. Сформировавшееся в период социалистического хозяйствования предубеждение к значимости нормирования труда во время экономической реформы трансформировалось в уверенность неактуальности нормировочных работ на предприятии. В

результате на большинстве предприятий фактически были свернуты работы по оценке затрат и результатов живого труда, расформированы соответствующие службы. В итоге практика показывала, что отказ от нормирования как элемента совершенствования организации труда приводил к снижению эффективности производства.

Вместе с тем существуют факторы, способствующие налаживанию и совершенствованию системы нормирования труда на предприятиях. Объективный процесс усиления конкуренции диктует постоянный поиск и использование имеющихся на предприятиях резервов повышения эффективности производства. Актуальность увеличения результативности живого труда объясняется не только тем, что заработная плата работников относится к наиболее затратным статьям издержек, а также тем, что живой труд определяет эффективность других факторов производства.

Поэтому в предпринимательстве и экономике труда сегодня происходит процесс структурирования служб организации и нормирования труда, подготовки специалистов, увеличивается охват категорий работников, получающих нормированные задания. Позитивным примером необходимости и значимости нормировочной работы на производстве служит для российского менеджмента отношение к данной функции управления на предприятиях, частично или полностью принадлежащих иностранным инвесторам. По мере увеличения количества совместных и иностранных предприятий конкурентное напряжение постоянно возрастает, и отечественные предприниматели продолжают анализировать и перенимать у них позитивный опыт организации производства.

Осознавая все новые тенденции в экономической жизни, часть российского менеджмента вынуждена гораздо больше обращать внимание и вести поиск неиспользуемых резервов повышения эффективности производства, в том числе и в сфере организации и оценки живого труда.

По мере дальнейшего развития предпринимательства и производственных отношений в экономике труда объективно формируются

новые психологические установки, происходят изменения экономической ментальности россиян, исходя из рыночных реалий их производственной деятельности. Горький опыт безработицы, неполной занятости, мизерной оплаты труда объективно формирует у человека новые отношения и к себе, и к окружающей экономической среде. Несомненно, в наборе трудовых ценностей личный интерес участника производства превалирует над другими, но в нормально функционирующем рыночном механизме эгоцентризм неизбежно вступает во взаимоотношения с социо- (или организационно) центрическими требованиями. Иными словами, каждый занятый в коллективном производстве рано или поздно приходит к мысли о необходимости рационального соотнесения индивидуальных и надиндивидуальных ценностей, так как проявление последних является, по сути, механизмом регуляции, способствующим координации выдвижения и реализации целей отдельных людей. Конечно, при этом нельзя не учитывать трудность понимания, осознание человеком своих истинных ценностей, особенно в период кардинальной смены одних ориентиров на другие. Например, когда в начале 90-х годов XX века шло массовое сокращение рабочих мест, а на действующих предприятиях заработная плата подвергалась значительному инфляционному воздействию, у работающих сформировалась ценность сиюминутности экономического поведения. Это выражалось в том, что вопросы долгосрочной перспективы, развития производства, совершенствования трудовых отношений в рабочих коллективах утратили для многих участников производства свою значимость. В этой ситуации и рядовой исполнитель, и руководитель стремились максимизировать сиюминутную выгоду часто вопреки здравому смыслу. Неэквивалентность обмена между работником и производственной организацией стала тогда на предприятиях нормой трудовых отношений. Поэтому процесс осознания необходимости формирования новых трудовых взаимоотношений на первом этапе был крайне противоречив и неустойчив по своему характеру. Деформация ценностей у рабочих объективно

проявлялась, с одной стороны, в стремлении удержать наиболее привлекательные для себя стороны существующей организации производства (возможную высокую заработную плату при ненапряженном труде и низком качестве выпускаемой продукции), а с другой – в устранении нежелательных вариантов развития ситуации на предприятиях (возможная экономическая несостоятельность предприятия по причине неэффективной организации производства со всеми вытекающими последствиями). С этой проблемой осознанно или неосознанно сталкивается каждый участник производства. Она была бы легко решаемая, если бы векторы обеих ее частей имели одинаковую направленность. Но это в принципе невозможно, поэтому у человека возникает иерархия ценностей, которая, по сути, есть субъективное восприятие ситуации и ее соотнесение со своими целями. Несомненно, в любой конкретной ситуации иерархия ценностей является ведущей причиной выбора (или отказа от выбора) альтернативы.

Однако решения, принимаемые субъектом на основе определенной иерархии ценностей, исходят не из абсолютных оценок альтернатив решений и действий, а из сравнительных оценок субъективно воспринятых альтернатив. Например, даже осознавая вредность для предприятия в целом завышенных норм времени, которые могут привести, в конечном итоге, к большим потерям каждого работника, большинство из них не только не противодействуют, но и готовы способствовать этому, видя для себя большую относительную ценность в завышенной личной заработной плате, по сравнению с субъективно-оцениваемой неблагоприятной перспективой предприятия. Выстраивание иерархии ценностей в обществе, в том числе в производственных коллективах, представляется весьма сложным процессом. Если достигается трансформация позитивных ценностей в социальные нормы – договорное и внешнее для личности явление, – то тем самым происходит институционализация поведения человека, направленного на развитие каких-либо процессов.

Конкретная форма проявления социальных норм – норма труда – на практике может выполнять в полной мере роль меры труда лишь при успешном выстраивании в сфере производства определенной иерархии ценностей. В норме труда сочетаются различные ценности: личные и общественные; моральные и материальные; сиюминутные и стратегические, которым изначально присущи противоречия. В реальной жизни часто наблюдается столкновение ценностей как следствие кризиса имеющихся противоречий. Во избежание этого необходимо, чтобы сам процесс определения необходимых затрат труда имел максимально объективный характер, был предельно понятен исполнителям, а разрабатываемые нормы должны охватывать все виды производимых на предприятиях работ. Это создает основу для позитивного изменения, исторически сложившегося на предприятиях отношения к нормированию труда, как средству манипулирования трудовой нагрузки работника и его заработной платы.

Таким образом, в условиях развития российской экономики на современном этапе особую необходимость приобретает эффективность развития экономики труда, ее основных направлений применительно к условиям конкретной организации независимо от форм собственности и структур управления.

1.3 Функционально-стоимостной анализ в экономике труда

Функционально-стоимостный анализ (ФСА) – метод технико-экономического исследования функций управленческого персонала организации, направленный на поиск резервов снижения затрат на управление и достижение наилучших производственно-коммерческих результатов на основе выбора эффективных способов управления.

Метод ФСА занимает важное место в системе прогрессивных инструментов совершенствования управления, содействующих повышению эффективности трудовой деятельности и производства. Так

как одним из принципов ФСА является функциональный подход, высокая универсальность которого доказана многолетней практикой, то этот метод стали применять (наряду с техническими системами) также в области организации труда и систем управления. Функциональный подход имеет большое значение для понимания системы. Именно функции определяют структуру, содержание системы управления, распределение прав, полномочий и ответственности отдельных органов и должностных лиц.

Соотнесение функций органа управления с управляемым объектом дает информацию о том, насколько необходим этот орган. Соответствие функций системы управления функциям производственной системы – необходимое условие эффективного построения систем управления организацией.

Функциональный подход имеет большое значение для изучения и построения любой системы управления, в том числе системы управления персоналом. Однако нет функций без их носителей. Функции системы управления «привязаны» к их носителям – системе управления, подразделению, работнику. Ту или иную конкретную функцию в системе может выполнять не любое подразделение или работник, а лишь конкретные подразделения и работники. Поэтому при построении системы управления каждое подразделение формируется под определенные функции. В свою очередь, подразделение или работник влияют на функции, их качество. Например, одну и ту же функцию по диспетчированию производства два разных диспетчера выполняют по-разному. То же самое можно сказать о целом подразделении.

Стоимость функций – это затраты, связанные с содержанием носителя функций (система управления, подразделение, работник, аппарат управления). Она включает заработную плату управленческих работников с отчислениями на социальное страхование, стоимость

технических средств управления (амортизацию), стоимость канцелярских принадлежностей.

Основные задачи ФСА:

- достижение наилучшего соотношения между эффективностью работы аппарата управления и затратами на его содержание;
- снижение затрат на производство выпускаемой продукции и оказание услуг, повышение их качества;
- повышение производительности труда управленческих работников и рабочих производственных подразделений;
- улучшение использования производственных фондов, материальных, трудовых и финансовых ресурсов;
- сокращение или ликвидация брака.

ФСА включает в себя следующие этапы:

- 1) подготовительный,
- 2) информационный,
- 3) аналитический,
- 4) творческий,
- 5) исследовательский,
- 6) рекомендательный,
- 7) внедренческий.

1-й этап – подготовительный. На нем выбирается объект анализа, определяются конкретные задачи проведения ФСА и составляется рабочий план.

Объектом анализа может быть аппарат управления организации в целом или отдельное функциональное подразделение, аппарат управления цехом, участком, отдельный управленческий работник.

На этом этапе проводится комплексное исследование состояния производства и управления организации и составляется рабочий план.

В результате исследования выявляются узкие места в сфере производства. Затем выявляются недостатки в управлении тем или иным

производственным подразделением (цехом, участком, бригадой), в функционировании той или иной подсистемы управления (линейного руководства, функциональной, целевой, обеспечения). В свою очередь, в каждой подсистеме выявляются недостатки по отдельным элементам (кадры, технические средства управления, информация и т.д.).

При комплексном исследовании широко используется экспертный (устный или анкетный) опрос руководителей, специалистов управления, рабочих. В результате обследования выбирается объект для первоочередного проведения ФСА.

Важнейшие задачи, решаемые с помощью ФСА, системы управления: снижение расходов на управление; совершенствование управления организацией в целом и ее отдельным подразделением, а также цехом, участком, бригадой; улучшение организационной структуры аппарата управления; уточнение функций отдельных подразделений и должностных лиц; повышение качества процессов выработки, обоснования, принятия и реализации управленческих решений; совершенствование кадрового, технического, информационного обеспечения системы управления.

2-й этап – информационный. На этом этапе осуществляется сбор, изучение и систематизация данных, характеризующих систему управления, отдельные ее подсистемы или работников.

Источником информации является следующая документация: планы и годовые отчеты работы организации, положения о подразделениях аппарата управления, должностные инструкции, стандарты, штатное расписание, схемы управления организацией и ее подразделениями, данные бухгалтерской отчетности и т.д.

Изучение данных включает: описание состава и содержания выполняемых функций объекта анализа; уяснение сущности объекта анализа и характера процессов выработки, обоснование, принятие и реализация управленческих решений; характеристику кадров управления; применяемых технических средств; информации, используемой объектом в своей работе;

организационной структуры и методов управления; изучение внедряемых или планируемых мероприятий по совершенствованию управления; изучение передового опыта в организациях-аналогах; подготовку информации для определения затрат на выполнение управленческих функций на основе нормативной документации и экспертного опроса, а также в результате изучения форм статистической отчетности и штатного расписания; построение функционально-целевой модели системы управления организацией или ее отдельной частью, где приводится состав функциональных, целевых и обеспечивающих подсистем и взаимосвязей между ними.

3-й этап – аналитический. На данном этапе осуществляются формулировка, анализ и классификация функций, их декомпозиция; определяются затраты на выполнение функций. Здесь оценивается степень значимости функций, определяются степень и причины несоответствия между значимостью функций и уровнем затрат на их реализацию, качеством выполнения функций. Функции управления необходимо разделить на главные, основные и вспомогательные. Главная функция – это функция, для осуществления которой создано анализируемое подразделение аппарата управления организации. Вспомогательные функции способствуют осуществлению какой-либо из основных функций. Выявление основных функций и отделение их от вспомогательных имеет важное значение, так как среди последних находятся излишние или не свойственные отделу функции – важный источник излишних затрат и, следовательно, резерв снижения затрат на выполнение совокупности управленческих функций. Классификация функций позволяет построить функционально-стоимостную диаграмму, которая представляет собой графическое изображение функций системы управления или отдельного подразделения. Диаграмма строится по следующим правилам.

Все функции заключаются на диаграмме между двумя вертикальными пунктирными линиями. Левая граничная линия находится между

анализируемой основной функцией и функцией более высокого уровня (главной функцией отдела). Основные функции располагаются на горизонтальной линии. Правая граничная линия находится между анализируемой основной функцией управления и функцией более низкого уровня. Все вспомогательные функции располагаются либо над, либо под основными функциями. Это необходимые вспомогательные или излишние, несвойственные функции.

При помощи вопросов «Как?», «Зачем?», «Когда?» отсеиваются излишние и несвойственные функции. Функции, не отвечающие ни на один из этих вопросов, должны быть изъяты из диаграммы и состава функций отдела, так как относятся к категории излишних или несвойственных. Все основные функции по направлению слева направо должны отвечать на вопрос «Как?», а по направлению справа налево – на вопрос «Зачем?». Все вспомогательные функции должны отвечать на вопрос «Когда?» (когда возможно осуществление основной функции?). В случае необходимости количество вопросов можно увеличить.

Затем при помощи специальной формы определяются затраты на осуществление функций. При расчете затрат на выполнение функций учитываются фонд заработной платы с начислениями на социальное страхование и расходы на содержание и эксплуатацию вычислительной техники. Это составляет 95 % всех затрат на выполнение функций.

Данные, полученные в результате формулировки, классификации функций и определения затрат на их осуществление, формируются на основе отчетной документации и экспертного опроса специалистов и руководителей отдела и сводятся в таблицу.

Стоимостная оценка функций и нанесение их на диаграмму позволяют выявить распределение затрат по функциям и областям диаграммы и определить те направления, по которым следует вести работу для сведения к минимуму излишних затрат, связанных с осуществлением конкретных функций управления. При помощи диаграммы выявляются излишние и

несвойственные функции, а также функции, не выполняемые в настоящее время работниками отдела.

Затем составляется схема функциональных взаимосвязей отдела, с помощью которой выявляются излишние и недостающие горизонтальные и вертикальные связи с другими подразделениями предприятия по каждой функции отдела.

Для определения степени значимости функций создается экспертная группа. В ее состав входят начальник, руководители и специалисты материальных групп отдела.

Каждый из членов экспертной группы заполняет матрицу попарных сравнений функций. Применяется матрица попарных сравнений для основных функций, заполненная начальником. Такие же матрицы строят и для вспомогательных функций.

По строкам и столбцам матрицы записываются соответствующие наименования или номера управленческих функций. Каждый член экспертной группы заполняет одну матрицу следующим образом. Например, в таблице 9 при сравнении функций 1 и 5 предпочтение отдается функции 5. В строке соответствующей функции 1 в столбце 5, соответствующем функции 5, выставляется 2 балла. Аналогично в строке 5 и столбце 1 выставляется 0. Если эксперт затрудняется отдать предпочтение какой-либо функции, то в соответствующих строке и столбце он проставляет по одному баллу. После заполнения всей матрицы баллы суммируются по строкам.

Затем полученные значения эксперты заносят в сводную матрицу. Сводная матрица позволяет проранжировать все функции отдела по степени их значимости с учетом мнений всех экспертов. Количество экспертов может быть больше шести.

Далее строится совмещенная диаграмма значимости функций управления и затрат на их осуществление.

Из диаграммы видно, что затраты на осуществление функций «Руководить работой складов», «Акцептовать счета на комплектующие

изделия» и «Разрабатывать лимиты на комплектующие изделия» не сбалансированы с их значимостью, поэтому в первую очередь необходимо совершенствовать процессы выполнения этих функций. Достаточно трудоемки также функции «Определять потребности в комплектующих изделиях», «Снабжать цеха комплектующими изделиями» и «Составлять спецификации на комплектующие изделия». Анализ деятельности позволил выявить низкий уровень качества выполнения отдельных функций.

Уровень качества функций управления (определяется по каждой функции) с использованием группы коэффициентов:

К1 – коэффициент использования технических средств управления при выполнении функции;

К2 – коэффициент организации рабочих мест исполнителей функции;

К3 – коэффициент нормирования труда исполнителей функции;

К4 – коэффициент регламентации функций управления;

К5 – коэффициент дублирования функций управления;

К6 – коэффициент использования рабочего времени.

Далее осуществляется построение совмещенной диаграммы для оценки соответствия значимости функций управления и уровня качества функций. В верхней части диаграммы функции управления располагаются по степени их значимости, а в нижней – дается оценка уровню их качества. Строится по подобию диаграммы значимости функций и затрат на их осуществление.

С учетом выявленных недостатков формулируются важнейшие задачи совершенствования управления:

- сокращение затрат на выполнение функций;
- избавление от излишних функций;
- повышение качества выполнения функций;
- повышение уровня обеспеченности производства;
- совершенствование учета, хранения и использования;
- совершенствование функционального разделения труда и повышение уровня его регламентации;

- автоматизация процессов выполнения функций отдела и т.п.

4-й этап – творческий. На данном этапе выбираются методы поиска идей и активизации этого процесса, выдвигаются идеи способов выполнения функций управления, формулируются на основе предложенных идей варианты осуществления функций, дается оценка и выполняется предварительный отбор наиболее целесообразных и реальных вариантов выполнения функций управления.

При поиске путей совершенствования управления обеспечением производства комплектующими изделиями используются следующие известные методы: мозговой атаки, контрольных вопросов, морфологического анализа.

Формируется экспертная группа в следующем составе: заместитель директора по коммерческим вопросам, начальник отдела, руководитель одной из материальных групп отдела, экономист отдела и т.д. На творческих совещаниях экспертной группы обсуждаются следующие вопросы:

- Можно ли исключить вообще или передать другому подразделению аппарата управления какую-нибудь функцию из общего состава выполняемых отделом функций?
- Какие функции, относящиеся к отделу, не выполняются?
- Можно ли типизировать процесс выполнения каких-либо функций?
- Можно ли сократить затраты на выполнение каких-либо функций?
- Каким образом можно избавиться от излишних затрат?
- Осуществление каких функций можно осуществить с помощью компьютерной программы?
- На сколько снизятся при этом затраты на выполнение функций?
- Каким иным способом можно выполнить какую-либо функцию?
- Как изменится уровень качества выполнения функций?

- Какие технические средства управления целесообразно приобрести?
- Какие внутренние и внешние связи являются излишними, каких связей недостает?
- Какие документы, формы или данные, поступающие или исходящие из отдела, являются излишними?
- Какие данные, необходимые для эффективной работы отдела, не поступают в отдел или поступают с опозданием?
- Как наиболее целесообразно следует распределить функции между работниками?
- Следует ли децентрализовать некоторые функции или, наоборот, – централизовать?
- Как следует изменить организационную структуру?
- Чему необходимо обучить работников?
- Какие регламентирующие деятельность нормативные документы необходимо разработать?
- Что нужно сделать для эффективной работы складского хозяйства?
- Как следует изменить систему планирования и экономического стимулирования процесса управления снабжением предприятия комплектующими изделиями?
- Какие другие мероприятия необходимо осуществить для повышения эффективности работы отдела?
- Как изменятся основные показатели деятельности организации в результате совершенствования работы?

На каждый из вопросов, как правило, получают несколько вариантов ответов. Все варианты фиксируются в карточках идей.

Для предварительного отбора вариантов данные всех карточек сводятся в морфологическую матрицу. В ней отражаются те варианты, которые по результатам экспертизы считаются наиболее приемлемыми.

5-й этап – исследовательский. Разработка проекта происходит на исследовательском этапе. На нем производится эскизная проработка отобранных вариантов, их сравнительная организационно-экономическая оценка с участием специалистов заинтересованных подразделений и служб организации и учет заключений экспертизы, отбор наиболее подходящих для реализации предложений.

Эскизная проработка отобранных вариантов состоит в подробном описании каждого варианта с применением схем, графиков, моделей, оперограмм, функциональных диаграмм, проектов положений о подразделениях и другой проектной документации.

Сравнительная технико-экономическая оценка вариантов проектных предложений проводится на основе заключений экспертизы с использованием действующих методических материалов по расчету экономической эффективности инвестиционных проектов.

При отборе подходящих для реализации вариантов все предложения делят на следующие группы: реальные для внедрения; возможные для внедрения, но в данных условиях не реализуемые; теоретически возможные, но пока практически не реализуемые; нереальные предложения. Для дальнейшего рассмотрения выбираются варианты из первой группы.

На данном этапе разрабатываются: задание на проектирование, организационный общий и организационный рабочий проекты со всеми необходимыми обоснованиями. Исследовательский этап наиболее трудоемок, поэтому здесь рекомендуется привлекать специалистов научно-исследовательских организаций, учебных заведений для проведения научно-исследовательских работ.

По каждому предложению по совершенствованию работы осуществляется отбор тех вариантов, которые принимаются для реализации на предприятии. При организационной оценке вариантов учитываются реальные организационные условия, являющиеся предпосылкой успешного внедрения того или иного варианта. При экономической оценке

учитываются: уровень снижения трудозатрат и повышения качества выполнения функций, а также тенденции изменения основных показателей работы организации.

Далее формулируют важнейшие направления повышения эффективности деятельности управленческого персонала организации. Проект повышения эффективности деятельности управленческого персонала включает: положение об отделе; должностные инструкции работников отдела; схему функциональных взаимосвязей отдела с другими подразделениями организации; комплект регламентирующей деятельность отдела документации (оперограммы выполнения отдельных управленческих процедур, логико-информационные схемы, схемы документооборота); комплект основных стандартов организации; схему организационной структуры отдела; штатное расписание отдела; таблицу расчета трудоемкости осуществления функций до и после внедрения мероприятий; перечень задач, рекомендуемых для решения на компьютерах; расчет ожидаемого экономического и социального эффекта от внедрения мероприятий.

6-й этап – рекомендательный. На этом этапе подготавливают проект к внедрению, рассчитывают затраты на разработку и реализацию рекомендаций, ожидаемую экономическую и социальную эффективность. Расчет производится в соответствии с методикой.

Для оценки эффективности труда руководителей и специалистов управления используют результаты аттестации, которые фиксируются в специально разработанных аттестационных листах по оценке результатов деятельности за год, составленных по материалам аттестационных листов по оценке текущей деятельности сотрудников.

7-й этап – внедренческий. На заключительном этапе проводится социально-психологическая, профессиональная, материально-техническая подготовка работников и внедрение рекомендаций. Необходимо разработать

систему стимулирования реализации проекта. Следует разработать план-график внедрения проекта.

В плане-графике указываются мероприятия, ответственные исполнители (как правило, это менеджеры по работе с персоналом). Внедрение осуществляется в целом в организации, и определяется экономический эффект от внедрения, выражающийся в экономии.

Таким образом, ФСА позволяет оценить эффективность управленческих функций с точки зрения рациональности распределения функций, затрат и качества их выполнения. Данный анализ может быть применен при формировании кадровой политики и стратегии управления персоналом в организации.

Глава 2. Анализ трудового потенциала персонала в экономике труда

2.1 Характеристика трудового потенциала

Эффективное управление персоналом организации невозможно без адекватной информации. Поэтому отделы человеческих ресурсов должны регулярно собирать данные, характеризующие различные аспекты состояния трудового потенциала предприятия, и проводить их детальный анализ. Часто такие данные называют статистикой человеческих ресурсов. Статистика человеческих ресурсов представляет информацию о различных сторонах управления персоналом: о состоянии трудового потенциала, динамике рабочей силы, производительности, издержках на рабочую силу, профессиональном обучении.

Кроме того, в настоящее время используется такое понятие, как «кадровый аудит», который состоит из аудита процесса, аудита структуры и аудита кадрового потенциала. Оценка кадрового состава должна включать:

- 1) оценку укомплектованности кадрового состава в целом и по уровням управления, включая оценку обеспеченности персоналом технологического процесса;
- 2) оценку соответствия уровня подготовленности кадров требованиям деятельности предприятия;
- 3) анализ структуры кадров в соответствии с требованиями технологии и классификатором должностей;
- 4) анализ структуры кадрового состава по социально-демографическим характеристикам;
- 5) оценку текучести кадров.

Каждая организация и предприниматель использует собственные показатели, отражающие специфику ее деятельности.

Под трудовым потенциалом организации понимается совокупная трудовая дееспособность его коллектива, ресурсные возможности в области труда, исходя из возраста работников, физических возможностей, имеющихся знаний и профессионально-квалификационных характеристик.

Трудовой потенциал работника – это его возможная дееспособность, его ресурсные возможности в области труда в ходе практической деятельности, так как потенциальные возможности не всегда используются в полной мере.

Варианты соотношения трудового потенциала работника или коллектива, фактического его использования и требуемого условиями производства уровня трудового потенциала могут быть различными.

Идеальный случай характеризуется соотношением, когда имеющийся трудовой потенциал, т.е. все возможности работников как носителей рабочей силы, используется полностью и соответствует требованиям производства.

Широко распространен также вариант, когда соотношение свидетельствует о том, что имеющийся трудовой потенциал используется не полностью, уровень его фактического использования отвечает требованиям производства. Предложение рабочей силы выше спроса на нее. Имеющийся

резерв по этой причине не может быть использован, так как прямой необходимости нет. О недоиспользовании трудового потенциала работников свидетельствует недоиспользование целодневного и внутрисменного фонда рабочего времени по вине работников и по организационно-техническим причинам; отставание среднего разряда работ от среднего разряда рабочих; использование в организации слишком глубокого операционного разделения труда, обедняющего содержание труда работников; слабая мотивация работников на высокопроизводительный труд; низкий уровень интенсивности труда и т.д.

При существенном расхождении между трудовым потенциалом и его фактическом использовании у работников появляется разочарование, неудовлетворенность работой из-за отсутствия возможности для профессионального роста.

Ситуация, когда недоиспользование имеющего трудового потенциала становится слишком большим, т.е. свидетельствует о том, что фактический уровень использования имеющегося потенциала уже настолько мал, что страдает производство и остро стоит проблема реализации имеющихся резервов рабочей силы.

Несмотря на полное использование имеющегося трудового потенциала, потребности в рабочей силе в отношении количества не удовлетворяются полностью. Индикаторами данной ситуации являются нехватка рабочей силы, большое число сверхурочных работ, отставание среднего разряда рабочих от среднего разряда работ, что приводит к низкому качеству их выполнения, к браку продукции по вине рабочих и т.д. В этих условиях управление должно быть направлено на наращивание трудового потенциала, изменение его количественных и качественных характеристик.

Для более эффективного применения в экономике труда необходимо определять количественные параметры трудового потенциала предприятия.

Цель анализа – выявление возможностей экономного использования рабочей силы путем ее рационального использования, наибольшего

соответствия целям и задачам производства, сокращения потребности в работниках на основе закрепления кадров.

Задачи анализа:

1) с количественной точки зрения – проверка обеспеченности рабочей силой по всей организации и ее подразделениям, исходя из объемов производственных заданий и потенциальных возможностей коллектива;

2) с качественной точки зрения – проверка степени соответствия профессионально-квалификационного уровня работников сложности выполняемых работ, результативности персонала, контроля за издержками на рабочую силу.

Анализ начинается с сопоставления годового планового и фактического количества работников по категориям и определения абсолютных отклонений фактической численности от плановой. Поскольку необходимое количество работников зависит от степени выполнения производственной программы, то надо рассчитать относительное расхождение между фактическим числом работников и плановым, скорректированным на коэффициент выполнения плана по выпуску продукции. Относительные показатели определяются только по численности рабочих (основного персонала), так как численность другого персонала не имеет прямой связи с объемом выпущенной продукции.

Рабочую силу в организации подразделяют на три основные категории:

1) производственный персонал (основные или производственные рабочие);

2) непроизводственный персонал (вспомогательные рабочие и руководители первого звена в основном производстве – прорабы, бригадиры, начальники участков, цехов, отделов);

3) административный персонал (все остальные сотрудники – руководители, технические сотрудники, служащие и т.п.).

Существенное различие состоит в том, что издержки на производственный и непроизводственный персонал относятся на

себестоимость продукции (услуг), в то время как издержки на административный персонал покрываются из валовой прибыли всей компании (до уплаты налогов).

Организации отслеживают следующие соотношения, характеризующие структуру рабочей силы:

1) число производственных работников на одного непромышленного (рассчитывается как отношение производственных работников к непромышленным);

2) число производственных работников на одного административного (рассчитывается как отношение производственных работников к административным);

3) доля административных работников к общей численности (рассчитывается как отношение административных работников к общей численности).

Эти соотношения следует рассматривать или в динамике, или с показателями конкурентов (средними по отрасли).

Также важно анализировать социально-демографическую характеристику трудового потенциала.

Возрастная структура рабочей силы. Традиционным показателем статистики человеческих ресурсов является средний возраст сотрудников организации, рассчитываемый как сумма возрастов всех сотрудников, разделенная на число занятых в организации. Но данный показатель не является достаточно информативным, так как средний возраст в 40 лет может получиться при наличии в компании десяти 20-летних и десяти 60-летних сотрудников. Более информативным является группировка по возрастам:

- моложе 20 лет;
- 20–30 лет;
- 31–40 лет;
- 41–50 лет;
- 51–60 лет;

- старше 60 лет.

Некоторые исследователи рекомендуют формировать в организации следующую возрастную структуру:

- 40 % работников – в возрасте до 30 лет;
- 40 % работников – от 31 до 55 лет;
- 20 % работников свыше 55 лет.

Придерживаясь таких соотношений можно эффективно организовать передачу опыта, своевременно готовить кадровый резерв. Другие исследователи считают, что наиболее плодотворный возраст находится в диапазоне 35–45 лет.

Многие организации отслеживают динамику возрастной структуры по категориям сотрудников, отдельным подразделениям, специальностям, что позволяет более эффективно управлять процессами планирования потребности организации в рабочей силе, подготовки резервов, профессионального обучения, компенсации.

Образовательная структура. Аналогично возрастной структуре анализирует состав рабочей силы по уровню полученного образования. Так определяется уровень образования (в % численности):

- начальное;
- неполное среднее;
- среднее;
- незаконченное высшее;
- высшее;
- кандидат или доктор наук.

Стаж работы. Важным показателем стабильности рабочей силы и преданности работников является показатель продолжительности работы в компании (стаж). Для стажа средний показатель имеет больший смысл, чем для возрастной структуры, однако и в этом случае предпочтительно использовать методов группировки (до 1 года, 1–3 года, 3–5 лет, 5–10 лет, 10–15 лет, свыше 15 лет).

Половая структура кадров. Процентное соотношение мужчин и женщин является еще одним традиционно отслеживаемым показателем статистики человеческих ресурсов. Но практическая польза этого показателя ограничена теми случаями, когда по законодательству женщины пользуются определенными льготами, дополнительной компенсацией или укороченным рабочим днем. Также данный показатель может целенаправленно предусматриваться кадровой политикой для сохранения определенного баланса и сохранения психологического климата в коллективе.

2.2 Качественные и количественные показатели трудового потенциала

Анализ движения кадров в организации также важно учитывать при изучении процессов экономики труда.

Движение рабочей силы в организации складывается из внешней текучести и внутренней мобильности кадров.

Внешнее движение кадров

Текучесть кадров является важнейшим показателем динамики рабочей силы в организации. Текучесть – это излишний оборот рабочей силы, который имеет отрицательное значение для организации.

Существует несколько методов расчета текучести.

Наиболее распространенный показатель текучести – отношение числа покинувших организацию (по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины) сотрудников (за исключением уволенных по сокращению штата) к среднему числу занятых в течение года (списочной численности).

Важное значение имеет показатель потенциальной текучести кадров (как отношение работников, желающих уволиться к числу опрошенных). Так он показывает серьезность проблемы и позволяет провести

предупредительные мероприятия. Потенциальная текучесть определяется с помощью методов социологического опроса.

Чем выше показатель текучести, тем ниже стабильность кадров в организации. Для руководства организации важен не только сам показатель текучести кадров, но и причины, по которым люди покидают организацию: неудовлетворительные условия труда, неинтересная работа, отсутствие перспектив профессионального роста и т.п. Поэтому отдел человеческих ресурсов проводит анализ причин текучести и выявляет наиболее серьезные из них. Общий показатель текучести изучается в целом по организации, подразделениям, категориям работников, профессиям, по социально-демографическим характеристикам.

Сравнением изменений за ряд лет определяется тенденция, где рассчитывается частный коэффициент текучести (по каким-либо частным показателям текучести кадров: по подразделению, социально-демографической группе, причинам текучести т.п.)

Отношение частного коэффициента текучести к общему по организации позволяет рассчитать коэффициент интенсивности текучести по группам, где рассчитывается коэффициент интенсивности текучести по отдельной группе.

Состав работников в организации постоянно меняется. Все эти изменения численности работников обуславливает оборот рабочей силы.

Показатели движения рабочей силы включают:

- Коэффициент оборота по приему;
- Коэффициент оборота по увольнению;
- Коэффициент общего оборота рабочей силы.

Кроме того, рассчитывается коэффициент сменяемости, т.е. отношение численности принятых или уволенных к среднесписочной численности той или иной категории работников (совпадает либо с коэффициентом по приему, либо с коэффициентом по увольнению – с тем, какой меньше).

Еще важнее установить динамику этих показателей, чтобы определить, в каком направлении изменяются эти показатели, какое влияние оказывают на них условия, организация труда и производства на предприятии в целом и его подразделениях в частности.

Показатели, отражающие уровень закрепления кадров

- Коэффициент постоянства кадров – отношение численности работников, состоящих в списочном составе в течение года и более, к их среднесписочной численности;

- Коэффициент стабильности кадров – отношение числа работников, проработавших в организации более трех лет, к их среднесписочной численности;

- Коэффициент внутренней мобильности – рассчитывается как отношение числа сотрудников, сменивших должность в течение периода, к среднему числу сотрудников организации за период. Коэффициент мобильности рассчитывается за год, три, пять лет. При анализе показателей внутриорганизационной мобильности большое значение имеет историческая динамика и сравнение со средними показателями для отрасли. Помимо коэффициента мобильности, отделы человеческих ресурсов производят разбивку рабочей силы в соответствии с продолжительностью работы в данной должности – определяют, какой процент сотрудников работает в данной должности:

- менее 1 года;
- от 1 года до 3 лет;
- от 3 до 5 лет;
- от 5 до 10 лет.

Такой анализ позволяет лучше понять динамику внутриорганизационных перемещений и выявить узкие места, требующие вмешательства руководства.

Показатель абсентеизма рассчитывается как отношение рабочего времени, пропущенного сотрудниками в течение периода (года), к общему

балансу рабочего времени организации за период. В данном показателе учитываются все пропуски рабочего времени: по болезни, отгулы за свой счет, прогулы, кроме отпусков и вынужденных отгулов по инициативе организации. Коэффициент абсентеизма показывает, какой процент производительного времени теряется в течение периода из-за отсутствия сотрудников на рабочем месте. Для снижения абсентеизма отдел человеческих ресурсов должен провести детальный анализ причин неявки сотрудников и может подсчитать отдельные коэффициенты абсентеизма по основным причинам – болезням, прогулам и т.д.

Качественные характеристики трудового потенциала непосредственно определяют ключевые параметры экономики труда.

Проводится анализ профессионально-квалификационного состава работников и их использования. Для характеристики высокопроизводительной работы организации недостаточно иметь необходимое количество работников. Надо, чтобы они по своей квалификации соответствовали требованиям производства.

Для рабочих сопоставляется состав производственных операций и их сложность с составом рабочих по специальностям и разрядам. Прежде всего, следует выяснить в целом соответствие квалификации рабочих сложности выполняемых работ. Для этого сравнивают средние разряды работ и рабочих. Но средний показатель недостаточно точно характеризует это соответствие. Необходимо установить, по каким именно профессиям и разрядам имеет место это отставание, для того чтобы в план повышения квалификации кадров включить эти группы рабочих. Следует проверить также правильность использования рабочих в соответствии с их квалификацией. Для этого по нарядам надо определить, какой сложности работы выполняли рабочие каждого разряда.

Для служащих рассчитывается:

1. Коэффициент достаточности уровня образования: коэффициент профессионального соответствия, полное соответствие специальности и

образования, близкое соответствие специальности и образования, в значительной степени не соответствует, не имеет ничего общего;

2. Коэффициент профессиональной подготовленности.

С позиции затрат в экономике труда важен анализ издержек на рабочую силу.

Издержки, связанные с формированием, развитием, использованием трудового потенциала, имеют особую значимость для организаций любой организационно-правовой формы. Если зачастую относительно прочих издержек организации используется понятие «снижение издержек», то по отношению к издержкам на рабочую силу наиболее правильно употреблять термин «оптимизация». Повышение качества рабочей силы как один из важнейших факторов повышения конкурентоспособности связано с инвестициями в человеческие ресурсы. Эти вложения должны быть обоснованы и конкретизированы. Затраты на персонал представляют собой совокупность расходов, связанных с его привлечением, вознаграждением, стимулированием, решением социальных проблем, организацией работы и улучшением условий труда.

Основными составляющими издержек на рабочую силу являются:

- базовая заработная плата (должностные оклады, выплаты по часовым тарифным ставкам);
- переменная заработная плата (выплаты рабочим-сдельщикам, комиссионные, аккордная заработная плата);
- все виды премиальных выплат (включая премии по итогам года, квартала, месяца, разовые премии);
- выплаты по участию в прибылях;
- стоимость социальных льгот, предусмотренных законом и тарифными соглашениями;
- добровольно предоставляемые организацией льготы (затраты на медицинское обслуживание, бесплатное питание и т.д.);

- издержки на спецодежду, обувь, оборудование бытовых помещений;
- взносы организации в фонды государственного социального страхования;
- издержки на организацию и уплату государственных и местных налогов на заработную плату.

Основные показатели, используемые при анализе издержек на рабочую силу

1. Общие издержки на рабочую силу. Этот общий показатель складывается из множества статей, перечисленных выше. Он не является достаточно информационным и не раскрывает всех аспектов затрат на рабочую силу.

2. Доля издержек на рабочую силу в объеме реализации. Этот показатель дает представление о том, какая часть валовой выручки расходуется на персонал, и рассчитывается как частное от деления общей величины издержек на рабочую силу на объем реализации за период. Т.е. сколько копеек с каждого рубля расходовалось на рабочую силу. Он предоставляет интересную информацию в динамике и в сравнении со средними данными по отрасли. Следует иметь в виду, что рост данного показателя является негативной тенденцией (если это стратегически не предусмотрено), поскольку означает сокращение доли средств, которые организация может потратить на покрытие других видов издержек и реализовать в качестве прибыли.

3. Издержки на одного сотрудника. Рассчитывается путем деления общей величины издержек на рабочую силу за период на численность сотрудников организации. Данный показатель дает представление о том, во сколько в среднем обходится один сотрудник организации. Целесообразно рассчитывать этот показатель по подразделениям и по категориям работников.

4. Издержки на один производительный час. Используя этот показатель, можно получить представление о том, во сколько организации в среднем обходится один час производительного труда с точки зрения расходов на рабочую силу. Рассчитывается как частное от деления общих издержек на рабочую силу на общее число производительных часов за период. В данном показателе нужно учитывать в знаменателе не все отработанные часы, а только производительные. Поскольку добавленная стоимость создается только в течение производительных часов, однако из нее покрываются все издержки организации. Этот показатель может широко использоваться не только для анализа эффективности использования рабочей силы, но и при планировании (например, определении издержек на выпуск нового вида продукции).

Издержки на профессиональное обучение как одна из основных составляющих общих издержек на рабочую силу

Статистика профессионального обучения. Бюджет профессионального обучения является второй по величине статьей расходов (после заработной платы) современных компаний. Поэтому сбор и обработка детальной информации о масштабах и эффективности этого аспекта деятельности организации является важной функцией службы управления персоналом. Статистика профессионального обучения ведет учет числа обученных сотрудников, бюджета времени и издержек на профессиональное обучение.

Абсолютные показатели:

- общее число работников, прошедших профессиональное обучение в течение исследуемого периода;
- общее число часов, затраченных на профобучение;
- число программ по профобучению;
- общая величина издержек на профобучение. Этот показатель складывается из трех частей:

- прямые затраты на обучение (подготовка учебных материалов, проведение занятий, оплата инструкторам, оплата ФПК, курсов, семинаров, учебных заведений);

- косвенные затраты (командировочные и транспортные расходы, затраты на проживание и питание обучающихся на выезде работников);

- потерянная производительность, связанная с отсутствием работников на рабочем месте во время профессионального обучения. Для подсчета потерянной производительности можно использовать следующие методы: как произведение часов, затраченных на профессиональное обучение, и показателя добавленной стоимости за один час; как произведение количества часов профессионального обучения на средние издержки на рабочую силу за один час.

Эти показатели не несут достаточной информации, поэтому используются в качестве основы для расчета относительных показателей, позволяющих с достаточной глубиной изучить процесс подготовки и повышения квалификации кадров.

Относительные показатели:

- доля работников, прошедших профессиональное обучение в течение периода – рассчитывается как отношение числа работников, прошедших профессиональное обучение в течение года, к численности организации. Это важный показатель, который показывает, какая доля работников повысила квалификацию (в течение года). Он раскрывает масштабы профессионального обучения;

- доля часов, затраченных на профобучение, в общем балансе времени организации – показывает относительные масштабы программы профессионального обучения. Данный показатель говорит о том, какое внимание уделяет организация профессиональному обучению. Если этот показатель в значительной мере отстает от аналогичных показателей других организаций или организаций – конкурентов, то появляется риск потери своей конкурентоспособности;

– среднее число часов профессионального обучения на одного обученного – рассчитывается как отношение всех затраченных часов на профессиональное обучение к числу прошедших обучение работников. Этот показатель может служить ориентиром для характеристики выбираемых программ для обучения (долгосрочные, среднесрочные, краткосрочные). В настоящее время приоритет по результатам обучения имеют долгосрочные и краткосрочные программы (в зависимости от целей обучения);

– доля издержек в объеме реализации – показывает, какая часть валового дохода компании расходуется на профессиональное обучение (сколько копеек от одного рубля реализации тратится на обучение персонала);

– величина издержек по обучению на одного работника – рассчитывается как отношение общей суммы издержек к численности сотрудников. Этот показатель дает представление о том, сколько организация тратит средств на обучение одного сотрудника (сравнивается с компаниями-конкурентами);

– издержки на один час профессионального обучения – определяется как отношение общих издержек на обучение к числу часов, потраченных на профессиональное обучение в течение периода. Данный показатель можно использовать для оценки эффективности затрат на обучение, последующего планирования и формирования бюджета на следующий период.

Динамику вышеприведенных показателей целесообразно отслеживать не только относительно всей системы профессионального обучения, а также по категориям работников, подразделениям, отдельным видам обучения. Это позволит накапливать необходимую информацию о количественных и качественных параметрах функционирования системы профессионального обучения, оценивать ее эффективность и успешно управлять этим процессом.

2.3 Роль стратегии управления персоналом для трудового потенциала

В настоящее время особое значение придается стратегическому подходу к управлению персоналом, который рассматривается как самостоятельное направление деятельности организации. Меняются цели, задачи, функции, повышается статус кадровых служб, трансформирующихся из традиционных отделов кадров в полноценные службы управления персоналом организаций. Руководители этих служб во многих организациях входят в состав топ-менеджмента и даже совета директоров. Возникает необходимость в определении стратегических направлений, целей и задач по работе с персоналом, т.е. в формировании стратегии управления персоналом организации.

Проводимая кадровая политика на предприятии предусматривает и определяет формирование стратегии управления человеческими ресурсами.

Понятия «персонал» и «человеческие ресурсы» употребляются как синонимы.

Слово «стратегия» греческого происхождения и буквально означает «искусство разворачивания войск в бою» – высшая область военного искусства. Термин за последние два десятилетия завоевал широкую популярность, войдя в теорию и практику управления.

Многие теоретики и практики в этой области пытались сформулировать понятие «стратегия», но до сих пор его однозначного и общепризнанного определения не существует.

Приведем некоторые варианты трактовки:

- 1) стратегия – это планы высшего руководства по достижению долгосрочных результатов, соответствующих целям и задачам организации;
- 2) стратегия предприятия – представляет собой совокупную программу действий, осуществляемую с целью построить будущее данного предприятия и обеспечить предприятию выживание.

Из трактовок стратегии можно сделать вывод, что стратегическое управление всегда связано с развитием будущего потенциала организации, с постановкой целей организации и с поддержанием определенных взаимоотношений с окружающей средой, которые позволяют ей добиваться поставленных задач и соответствуют ее внутренним возможностям.

Стратегия управления персоналом (персонал-стратегия) – это планы направления действий, последовательность принимаемых решений и методы, позволяющие дать оценку, провести анализ и разработать эффективную систему воздействия на персонал для реализации стратегии развития организации.

Кадровая стратегия управления организации является долгосрочным документом, рассчитанным как минимум на 5-летний период.

Как уже говорилось, стратегии существуют на разных уровнях организации. Помимо корпоративной стратегии, в организации существует целый ряд функциональных стратегий в таких сферах, как финансы, маркетинг, персонал, производство и информационные технологии. Все они отражают важные направления деятельности организации.

Стратегия управления персоналом, наряду с маркетинговой и финансовой стратегиями, является ключевой функциональной стратегией организации и в последнее время становится главной. Анализ конкретных управленческих ситуаций показывает, что начать любые важные стратегические изменения в организации можно только посредством человеческого фактора, так как люди – основа и главное богатство любой современной организации.

Выделяют общие черты стратегии управления персоналом:

- 1) стратегия управления персоналом выводится из большого количества факторов и связана, как правило, со стратегией организации в целом;
- 2) цели управления персоналом являются частью организационных целей.

Таким образом, стратегия управления персоналом является частью общей стратегии организации и следствием перспективного планирования ее хозяйственной деятельности.

Данная стратегия включает обеспечение организации необходимым персоналом, его обучение, мотивацию, систему вознаграждения, гибкость, командную работу и стабильные трудовые отношения. Решение всех этих вопросов способствует успешной реализации корпоративной стратегии. Стратегическое управление персоналом определяется в процессе разработки общей стратегии.

Классификация типов общей стратегии организации и стратегии управления персоналом включает пять типов общей бизнес-стратегии организации:

- 1) предпринимательскую стратегию,
- 2) стратегию динамического роста,
- 3) стратегию прибыльности,
- 4) ликвидационную стратегию,
- 5) стратегию круговорота (циклическую).

Исходя из данной типологии, взаимосвязь общей стратегии организации и стратегии управления персоналом будет включать ряд составляющих:

1 Предпринимательская стратегия: поиск и привлечение работников-новаторов, инициативных, контактных, с долговременной ориентацией, готовых рисковать, не боящихся ответственности. Важно, чтобы ведущие сотрудники не менялись. Набор кадров: поиск людей, способных идти на риск и доводить дело до конца.

- Вознаграждение на конкурентной основе, по возможности удовлетворяющее вкусам работника.
- Оценка: основывается на результатах, не слишком жесткая.
- Развитие: неформальное, ориентированное на наставника.

- Планирование перемещений: в центре – интерес работника.
Подбор рабочего места, соответствующего интересам работника.

2 Стратегия динамического роста: работники должны быть организационно закреплены, обладать гибкостью в изменяющихся условиях, быть проблемно-ориентированными и работать в тесном сотрудничестве с другими. Набор кадров: поиск гибких верных людей, способных рисковать.

- Вознаграждение: справедливое и беспристрастное.

- Оценка основывается на четко оговоренных критериях.

- Развитие: акцент на качественном росте уровня и области деятельности.

- Планирование перемещений: учитываются реальные возможности и разнообразные формы служебного продвижения.

3 Стратегия прибыльности: ориентированность на критерии количества и эффективности в области персонала; сроки кратковременные; результаты – при относительно низком уровне риска и минимальном уровне организационной закрепленности работников. Набор кадров: чрезвычайно жесткий.

- Вознаграждение: основывается на заслугах, старшинстве и внутриорганизационных представлениях о справедливости.

- Оценка: узкая, ориентирована на результат, тщательно продуманная.

- Развитие: акцент на компетентность в области поставленных задач

4 Ликвидационная стратегия: ориентированность на потребность в работниках в короткое время с узкой ориентацией без большой приверженности организации. Набор кадров маловероятен из-за сокращения штата.

- Оплата труда: основана на заслугах, медленно растущая, без дополнительных стимулов.

- Оценка: строгая. Формальная, основана на управленческих критериях.

- Развитие: обучение ограничено, только в случае необходимости.

- Продвижение: те, кто имеют требуемые навыки, имеют и возможность продвижения.

5 Стратегия круговорота (циклическая): работники должны быть гибкими в условиях изменений, ориентироваться на большие цели и дальние перспективы. Набор кадров: требуются разносторонне развитые работники.

- Оплата труда: система стимулов и проверки заслуг.

- Оценка: по результату.

- Развитие: большие возможности, но тщательный отбор претендентов.

- Продвижение: разнообразные формы.

В зависимости от типа стратегии организации стратегия управления персоналом имеет свою специфику и определенные цели и задачи.

Предпринимательская стратегия организации характерна для предприятий, только начинающих свою жизнь на рынке, либо для предприятий, которые могут себе позволить вкладывать средства в направления с высокой долей финансовых рисков.

При стратегии динамического роста предполагается изменение целей и структуры организации, поэтому необходимо найти баланс между необходимыми изменениями и стабильностью. Высокая квалификация сотрудников и преданность компании являются фактором успеха.

Стратегия прибыльности характерна для компаний, находящихся на стадии зрелости и рассчитывающих получать постоянную прибыль при помощи хорошо зарекомендованного изделия, освоенных технологий.

Стратегию ликвидации выбирают организации, у которых все или основные направления деятельности находятся в упадке с точки зрения получения прибыли, положения на рынке, качества изделий. При реализации

стратегии ликвидации большое значение имеют социальные меры защиты работников в виде поиска наиболее безболезненных способов сокращения занятых (переход на неполную рабочую неделю, сокращенный рабочий день и др.)

Стратегии круговорота применима в организациях, которые ведут борьбу за быстрое увеличение объемов прибыли, освоение нового или расширение уже имеющегося рынка. Признание данной стратегии означает для фирмы изменение всей системы управления и отношений в организации. Важным становится участие каждого сотрудника в поиске новых решений.

Глава 3. Механизмы управления рисками в экономике труда

3.1 Моделирование классификации рисков в экономике труда

Своеобразным видом риска, вбирающим в себя целый комплекс обуславливающих его причин, является этнический риск. Под этническим риском, мы понимаем вероятность негативного влияния этнического фактора на устойчивость социально-политического и экономического пространства. Для уяснения природы этнического риска необходимо учесть следующее. Во-первых, этничность – одна из наиболее ранних форм социальной организации социума. Этнические конфликты являются одной из древнейших форм социальных конфликтов и сопровождают всю человеческую историю. Во-вторых, этнические чувства – это одни из первых социальных чувств в истории человечества, они затрагивают глубинные структуры человеческой личности. В-третьих, этничность не является свободным выбором человека. Индивид в подавляющем большинстве случаев определяет свою этническую принадлежность один раз на всю жизнь в процессе самоидентификации. Это также существенно повышает эмоциональную насыщенность этнического конфликта. Нередки случаи, когда, отдаваясь во власть этнических чувств, люди действуют в

конфликтных ситуациях вопреки здравому смыслу, элементарному расчету и не только не улучшают, но зачастую ухудшают такими действиями свое положение. В-четвёртых, поскольку этносы являются территориально организованными структурами, этнические конфликты приобретают особую остроту, если их предметы имеют территориальный характер или происхождение (владение территорией, землей, богатством ее недр; территориальное устройство государства и др.). В-пятых, этнические риски обладают способностью вовлекать в предметы и объекты конфликтных отношений самые разнородные фрагменты материальной, социально-политической или духовной реальности, далекие в своем происхождении от этнических оснований (например, этническую окраску нередко принимают экономические, экологические, нравственные и другие проблемы).

Истоки практически всех современных этнических конфликтов коренятся в прошлом: войны, бывшие отношения господства-подчинения, сталинские депортации и т.п. тяготеют над оценками и позициями сегодняшнего дня. По мнению З.В. Сикевич, политическое устройство СССР представляло собой «зону повышенного этнического риска» по многим основаниям [15]. Государственно-правовые факторы этнического риска в современном российском обществе обусловлены тем, что за первые двадцать лет советской власти было проведено размежевание страны на этнонациональной основе и на месте прежней унитарной России возникли пять уровней национально-территориальных образований (союзные и автономные республики, автономные области, национальные округа и национальные районы). Таким образом, искусственно создавалась этнополитическая иерархия, ибо уровень распорядительных прав союзной республики был не сравним с правами даже автономной республики, не говоря уже о более низких национально-территориальных «этажах».

В XXI веке значительно увеличился объем международных миграций, охвативший все географические регионы. Мотивации людей никогда не бывают однозначными, а состоят из множества различных причин. Но

главная из них – поиск лучших условий для проживания. Массовая миграция, приобретая глобальный характер, является носителем невиданного до сих пор противоречия между переселенцами и постоянными жителями принимающих стран. Мигранты имеют различные ценности, веру, норму поведения, стили общения. У них и особая семейная структура. Без периода адаптации к новым условиям они испытывают известные трудности, усугубленные извне – со стороны властей и местного населения.

На сегодняшний день уже более ста миллионов человек вне тех стран, где они родились (двадцать миллионов из этого числа составляют беженцы). Такая ситуация заставляет правительства развитых стран принимать меры для ограничения миграции. В то время как частные фирмы в странах, принимающих иммигрантов, напротив, всегда с удовольствием берут на работу иностранных высококвалифицированных специалистов, правительства развивающихся стран часто выступают против эмиграции, так называемой «утечек умов», и вызванным этим сокращением инвестиций в образование.

В то же время для людей с недостаточной квалификацией характерна обратная ситуация: страна поощряет их отъезд, так как он уменьшит социальную напряженность и, возможно, окупится переведёнными родственникам денежными средствами. Например, Турция постоянно поощряет отъезд своих поданных в Европу, получая значительный доход; нелегальный въезд мексиканцев в США на уборку урожая в южных штатах и т.п.

Что же касается непосредственного воздействия миграции, то возможные конфликты можно условно подразделить на два уровня. Во-первых, во многих развитых странах наблюдается рост антииммиграционных движений, которые часто имеют расистскую или националистическую окраску. Иммигранты становятся мишенью для нападок как наиболее очевидный признак ухудшающегося положения, в то

время как истинные причины недовольства не лежат на поверхности, они многолики и зачастую трудно поддаются влиянию.

Во-вторых, проблема кроется в самих этнических меньшинствах. Их маргинальное положение способствует еще большей сплоченности. Этот процесс может принять две абсолютно разные формы: одна – это сепаратизм и фундаментализм, которые обычно являются результатом изоляции и расизма. Другая, более цивилизованная – это мобилизация внутри демократического общества во имя достижения равноправия и признания самобытности культуры группы. Ситуация поэтому выглядит неоднозначно. Миграция представляет собой многоплановое явление, чье влияние в мире, в связи с расширением интеграционных процессов, постоянно увеличивается.

Экономическая основа этнических конфликтов коренится в неравенстве достигнутого потенциала, которая объясняется не столько трудолюбием населения данного региона, сколько благоволением центральных властей. Трудовая миграция была вызвана прежде всего тем, что при размещении новых предприятий абсолютно игнорировались трудовые ориентации и навыки местного населения, именно этот факт постоянно усиливал миграционные потоки, в которые оказались вовлечены главным образом русские – не только как наиболее многочисленный народ, но и наиболее «подвижный». Кроме названных факторов этнического риска, можно выделить другие, формально менее значимые, социальные обстоятельства [18].

Экологическая причина этнического риска состоит в том, что в угоду экономической целесообразности разрушалась традиционная система природопользования и, в частности, землепользования, что напрямую коснулось образа жизни среднеазиатских республик и регионов проживания малочисленных народов крайнего Севера и Сибири.

Этническим риском чреват законодательное или негласное нарушение прав человека по этническому признаку или косвенным показателям принадлежности к национальным меньшинствам – знание

государственного языка, срок проживания в регионе и т.п. Стремление национального меньшинства, в случае его анклавного проживания, к национально-государственному самоопределению или существенной реорганизации этнического пространства в свою пользу является обстоятельством возникновения этнического конфликта. Степень этнического риска возрастает в случае территориальной близости этого анклава, претендующего на самоопределение, к территории основного расселения данной этнической группы в пределах «материнского» государства (северо-восток Эстонии, где численность национального меньшинства республики превышает две трети населения данного региона) или исторической принадлежности региона анклавного проживания национального меньшинства его «материнскому» государству (северные области Казахстана, где формальное «национальное меньшинство» составляет до 80% населения) [19].

Снижение вероятности этнических конфликтов в России напрямую зависит от перспективы формирования российской нации, трактуемой не столько как многоэтническое суверенное согражданство, сколько как сообщество с чувством единой российской идентичности. Однако оформление России как нации – государства с единым общероссийским самосознанием, хоть и представляется оптимальной моделью полиэтнического бытия в наших условиях, но маловероятно в ближайшей перспективе.

Деятельность как человека, так и любого социального субъекта проходит в условиях взаимодействия с внешней средой. Последняя выступает в одних условиях как генератор вызовов, угроз, опасностей, в других – как благоприятной (или хотя бы инертный) фон развития. Возникающие относительно локальных цивилизаций угрозы А. Тойнби обозначил термином «вызовы» (современные авторы назвали бы их «рисками»). Цивилизационные риски порождены культурными, географическими, климатическими, политическими, экономическими

факторами социального развития. Все это ставит время от времени цивилизацию в ситуацию неопределенности и выбор цивилизацией своей стратегий развития содержит момент риска.

Вызов побуждает к росту. Рост цивилизаций состоит в прогрессивном и аккумулирующем внутреннем самоопределении или самовыражении цивилизации. Следовательно, с точки зрения внутриобщественных и межличностных отношений, рост – это непрерывная «отступления и возвращения» харизматического меньшинства общества в процессе всегда успешного ответа на новые риски среды. Растущая цивилизация – это единство. В результате, процесс роста представляет собой рост целостности и индивидуального своеобразия развивающейся цивилизации.

Таким образом, отвечая на риск, общество решает вставшую перед ним задачу, чем переводит себя в более высокое и более совершенное с точки зрения усложнения структуры состояния. Отсутствие вызовов, иначе – отсутствие рисков, означает отсутствие стимулов к росту и развитию. Традиционное мнение, согласно которому благоприятные и климатические, и географические условия, безусловно, способствуют общественному развитию, оказывается неверным. Наоборот, исторические примеры показывают, что слишком хорошие условия, как правило, ведут к прекращению всякого роста. По мнению А. Тойнби, стимулы роста можно разделить на два основных вида: стимулы природной среды и стимулы человеческого окружения. Среди стимулов природной среды можно выделить стимул «бесплодной земли» и стимул «новой земли» [10].

При росте цивилизации риски, как и ответы на них, все время меняются. При разложении ответы меняются, но риск остается без ответа, без изменения, поскольку такого рода реакции неудачны.

Предпринимательство – это особый вид экономической деятельности, от динамики развития которого зависит темп экономического роста, уровень занятости населения, структура общественного производства и ряд социальных аспектов. Эффективная предпринимательская деятельность

способствует сглаживанию последствий экономических кризисов и создает основу для формирования сильной экономики страны. Принимая во внимание продолжающиеся процессы глобализации в мировой экономике и растущую агрессивность внешней среды функционирования российских компаний, большой интерес представляют концепции обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур как одной из основных движущих сил в укреплении экономики страны. Их изучение целесообразно начать с определения понятия «предпринимательская структура».

В основе понимания сущности предпринимательской структуры лежат разные подходы к предпринимательству. В гражданском кодексе РФ предпринимательская деятельность трактуется как «самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке» [1]. Данную трактовку предпринимательской деятельности, закрепленную на законодательном уровне, целесообразно брать за основу определения предпринимательской структуры.

Понятие предпринимательской структуры широко используется в экономической науке. Например, И.Н. Герчикова характеризует предпринимательскую структуру как состав субъектов рыночных отношений, в число которых входят только организационно-хозяйственные единицы, целью деятельности которых является получение прибыли как конечного результата деятельности [24].

Свой взгляд на предпринимательскую структуру представлен в работах В.М. Кошелева. Согласно его точке зрения, предпринимательской структурой является юридическая форма коммерческого образования, занимающаяся от своего имени предпринимательством, т.е. извлекающая

прибыль из результатов деятельности. Он также выделяет основные черты, присущие предпринимательской структуре:

- наличие собственного капитала;
- осуществление различных видов предпринимательской деятельности, связанных с реализацией продукции, работ и услуг;
- привлечение и использование в денежном обороте заемного капитала;
- участие во внешнеэкономической деятельности;
- осуществление ценообразования;
- определение и регулирование формы оплаты труда и премирования работников и др. [27].

По мнению Л.Е. Ткачевой, предпринимательскими структурами являются самостоятельно функционирующие экономические единицы, деятельность которых подчиняется законам предпринимательства и заключается в постоянном поиске оптимальной формы соответствия рыночным требованиям в конкретный момент развития рынка [24].

Встречаются также более общие определения рассматриваемого понятия. В некоторых источниках под предпринимательской структурой понимается любое физическое или юридическое лицо, осуществляющее на постоянной основе самостоятельную хозяйственную деятельность от своего имени и на свой риск.

Учитывая существующие подходы к определению предпринимательской структуры, а также толкование предпринимательской деятельности, закрепленное в Гражданском кодексе РФ, под предпринимательской структурой будем понимать обособленную, самостоятельную юридическую форму коммерческого образования, осуществляющую рисковую деятельность, направленную на получение прибыли в результате использования имущества, продажи товаров, выполнения работ и оказания услуг.

Очень близким по смыслу к предпринимательской структуре является понятие «фирма». Фирма – это организационно-хозяйственная единица,

осуществляющая предпринимательскую деятельность в любой сфере хозяйствования, преследующая коммерческие цели, пользующаяся правами юридической личности и обладающая некими уникальными способностями, которые позволяют отличать ее на рынке от любых других организаций [26]. В дальнейшем в работе понятия «предпринимательская структура», «фирма», «организация» и «компания» будут употребляться как синонимы. Несмотря на некоторые существующие различия в подходах к их определению, все они характеризуют субъект рыночных отношений предпринимательского типа, обладающий хозяйственной самостоятельностью и нацеленный на получение прибыли как основного результата своей деятельности.

Еще одним важным термином, имеющим отношение к предпринимательской структуре, является «предприятие». В хозяйственной практике понятия «предприятие» и «фирма» имеют некоторое отличие. Предприятие отражает технологические и организационные аспекты хозяйственной деятельности субъекта. Фирма – более общее понятие, включающее помимо указанных аспектов и правовой. Любая фирма может иметь одно или много производственных предприятий, каждое из которых специализируется на выпуске закрепленной за ним номенклатуры изделий. Она выступает как юридическое лицо, обладающее собственностью, производящее товары и оказывающее услуги [18].

Предпринимательская структура предполагает наличие комплекса взаимосвязанных элементов (рисунок 1). Центральным звеном предпринимательской структуры является сам предприниматель, от его способностей к организации и управлению во многом зависит эффективность функционирования предпринимательской структуры. Он же является автором предпринимательской идеи, а также формулирует цель и миссию деятельности предпринимательской структуры. Руководство выполняет управленческие функции: планирование, организацию, мотивацию и контроль. При этом в малом и среднем бизнесе позиции руководителей и предпринимателей нередко совмещены. Следующим важным элементом

является персонал, организация деятельности которого происходит посредством формирования руководством организационной структуры, штатного расписания и внутренних регламентов работы.



Рисунок 1 – Схема предпринимательской структуры

В число элементов предпринимательской структуры целесообразно также включить основные ресурсы, используемые в процессе ее деятельности: информационные ресурсы, предметы труда, средства труда и технологию.

Представленная схема отражает простой способ построения предпринимательской структуры, ориентированной на одно направление деятельности. Если таких направлений несколько, то каждое из них целесообразно выделить в отдельный блок, ориентированный на определенный рынок. Такой блок на практике представляет собой автономную группу работников, располагающих всеми необходимыми ресурсами, а с юридической точки зрения является отдельным подразделением или даже фирмой. Такое построение предпринимательской

структуры позволяет ей своевременно и гибко реагировать на изменения внешней среды.

Учитывая различие в подходах к обеспечению конкурентоспособности для разных видов предпринимательских структур, необходимо также проанализировать основные критерии их классификации (рисунок 2). Предпринимательские структуры классифицируются в зависимости от формы собственности, масштабов производства и численности работников, расположения сферы деятельности и др. Одним из базовых признаков классификации предпринимательских структур является направленность их деятельности. В соответствии с данным критерием выделяют производственные, коммерческие, посреднические и финансовые предпринимательские структуры. Кроме того, в последние десятилетия возрастает роль консультативного предпринимательства как самостоятельной сферы предпринимательской деятельности. С народнохозяйственной точки зрения определяющим является производственное предпринимательство, так как данный тип предпринимательских структур ориентирован на выпуск продукции производственно-технического назначения и товаров народного потребления, необходимых другим предпринимательским структурам, домохозяйствам и государству, и от уровня его развития зависит экономическое благополучие страны и уровень жизни населения.

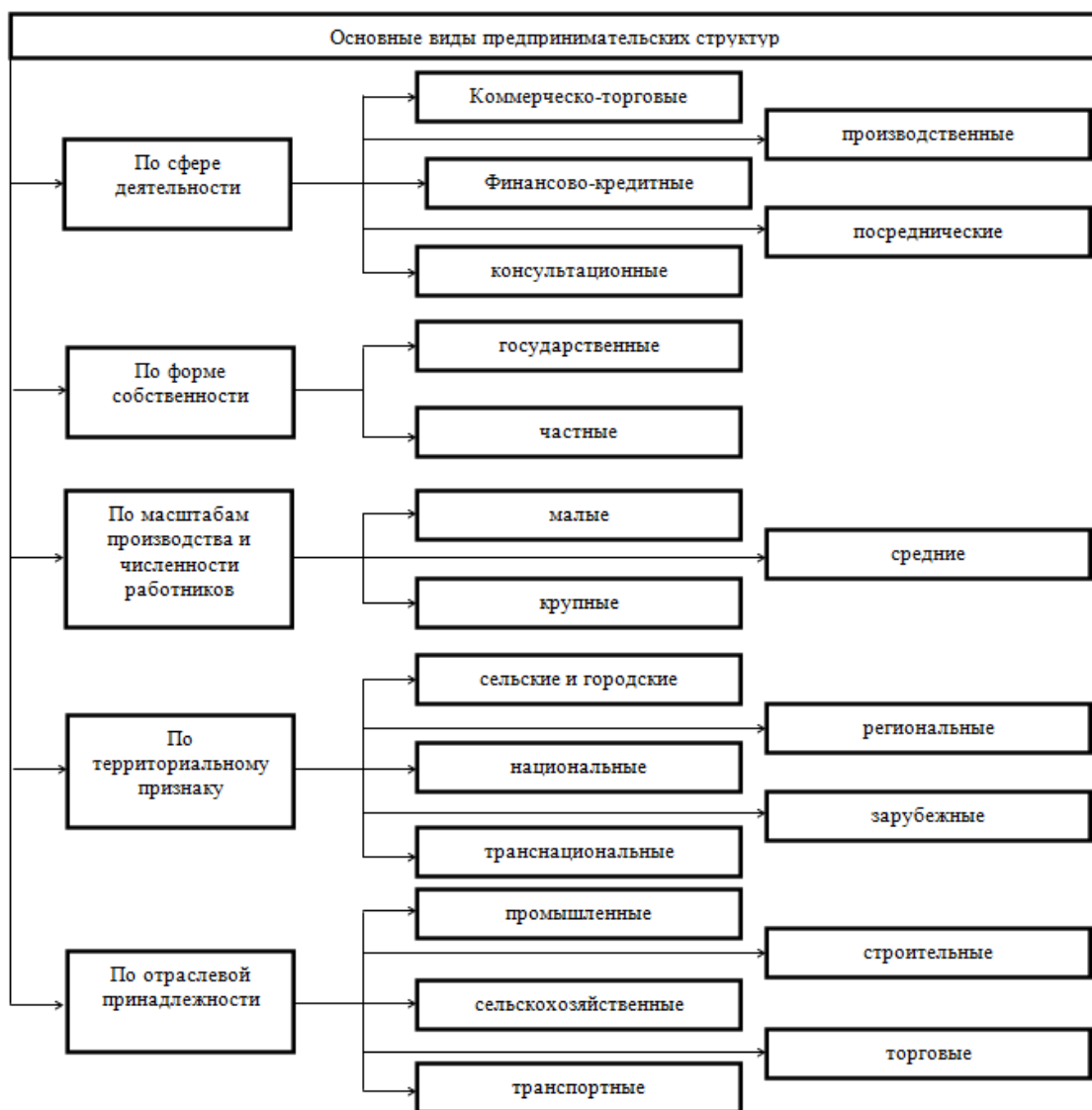


Рисунок 2 – Классификация предпринимательских структур

Перспективы развития и повышения конкурентоспособности российской экономики во многом связаны с эффективностью функционирования ее хозяйствующих субъектов. Вопросам обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур уделяется достаточно много внимания в мировой и отечественной экономической литературе. В условиях развития экономических отношений решение проблемы обеспечения конкурентоспособности российских предпринимательских структур становится одной из основополагающих задач современной России.

Конкуренция является одним из главных механизмов функционирования и развития рыночной экономики, ее неотъемлемой частью и необходимым условием существования самой рыночной среды. Конкуренция – это один из ключевых факторов, определяющих, станет компания успешной или разорится. Несмотря на обилие работ, посвященных различным аспектам конкурентных отношений, единого подхода к трактовке таких понятий как «конкуренция» и «конкурентоспособность» на данный момент не существует.

Все авторы признают роль самой конкуренции в развитии рыночной экономики и ее значение как важного механизма саморегуляции рынка. Необходимо также учитывать, что конкурентоспособность является многоплановой экономической категорией и может рассматриваться на уровне страны, товаропроизводителя и товара. В зависимости от выбранного уровня будут меняться базовые концепции, методы оценки и способы ее достижения.

Огромный вклад в исследование конкурентных отношений внес современный американский экономист, профессор гарвардской школы бизнеса М. Портер. Ему принадлежат классические труды в области конкуренции и конкурентоспособности. Согласно его подходу, конкуренция на рынке определяется в первую очередь наличием большого количества покупателей и продавцов и отсутствием серьезных барьеров для их выхода на рынок.

Достоинствами использования планирования по матрице И. Ансоффа являются наглядность и простота применения, а недостатками – односторонняя ориентация на рост и ограничения в разрезе двух характеристик (продукт – рынок).

В 80-е годы М.Портер предложил концепцию конкурентоспособности, согласно которой все стратегии создания устойчивых конкурентных преимуществ, укладываются в три основных варианта: минимизация производственных затрат, дифференциация продукта, концентрация на узком

целевом сегменте. Считая эти типовые стратегии универсальными, жизнеспособными и дающими реальную возможность повысить доходы от инвестиций, М. Портер призвал менеджеров избрать только одну из них, чтобы не распылять ресурсы и не застрять на середине пути.

По его мнению, конкурентоспособность представляет собой свойство субъекта рыночных отношений выступать на рынке наравне с присутствующими там аналогичными конкурирующими субъектами. Обеспечение конкурентоспособности предпринимательских структур происходит при использовании специфических материальных и нематериальных активов организации, позволяющих побеждать в конкурентной борьбе в данной сфере деятельности, при выборе верной стратегии развития компании. Основой конкурентных преимуществ, таким образом, выступают уникальные активы предприятия либо некая компетентность в сферах деятельности, важных для данного бизнеса. Конкурентные преимущества, как правило, реализуются на уровне стратегических единиц бизнеса и составляют основу деловой стратегии компании [17].

Для снижения уровня риска могут быть выбраны различные типы стратегий.

Стратегия лидерства в издержках направлена на обеспечение конкурентоспособности за счет низких затрат на некоторые важные элементы товара или услуги и соответственно более низкой себестоимости по сравнению с конкурентами. Стремление быть производителем с наименьшими в отрасли издержками представляет собой эффективный способ конкуренции на рынках, где большинство покупателей чувствительны к ценам. Цель заключается в том, чтобы поддерживать преимущества перед конкурентами по затратам и получать больше прибыли. При этом продукция может продаваться по более низким ценам для увеличения доли рынка либо по текущим рыночным ценам, но в этом случае

фирма имеет возможность направлять больше средств на развитие технологий, маркетинг и сбыт.

Компания, осуществляющая лидерство в минимизации издержек, постоянно испытывает давление со стороны конкурентов. Такая стратегия требует от фирмы оптимальных размеров производства, развитой сети сбыта, захвата определенной доли рынка, использования ресурсосбережения, осуществления контроля накладных расходов и других постоянных издержек. Доминирующую роль в данной стратегии играет производство. В компаниях с такой стратегией существует иерархическая структура управления, имеются количественно выраженные цели, осуществляется жесткий контроль издержек. Кроме того, таким компаниям необходимы инвестиции в современное оборудование, замена устаревшей техники, внимательное отслеживание технических новинок, противостояние искушению необоснованно расширять ассортимент [28].

В противоположность стратегии лидерства в издержках, ориентированной на обслуживание всего рынка стандартизованного товара, стратегия дифференциации направлена на изготовление особой продукции, являющейся модификацией стандартного изделия. Такая продукция предназначена для потребителей, которых не устраивает стандартная продукция и которые готовы платить за ее уникальность.

Дифференциация продукции на рынке означает способность предпринимательской структуры обеспечить уникальность и более высокую ценность продукта для покупателя с точки зрения наличия его особых характеристик, уровня качества, методов сбыта и послепродажного обслуживания. Она предполагает ясное понимание потребительских нужд и предпочтений, выполнение обязательств перед покупателями, знание собственных производственных возможностей, осуществление инноваций на постоянной основе. Потенциальной основой дифференциации продукции являются факторы, повышающие ценность продукции для покупателя, в том числе психологическая удовлетворённость.

Успешная реализация данной стратегии возможна только при тщательном изучении потребностей и поведения потребителей и выявлении того, что они считают важным и ценным. С учетом полученных результатов компании необходимо придать своей продукции одну или несколько отличительных характеристик. Дифференциация может оказаться убыточной, если большая цена, которую покупатели готовы платить за новые свойства продукции, не покрывает дополнительные затраты, связанные с их обеспечением. И если преимущество в издержках можно получить одним путем – устанавливая эффективную структуру затрат, то дифференциации можно добиться разными путями. Источники уникальности многообразны и специфичны для каждой сферы деятельности предпринимательских структур.

Наиболее привлекательными направлениями дифференциации продукции являются те, которые связаны с трудностью имитации товара и значительными затратами на нее. В этом случае ключевым активом фирмы становятся ноу-хау, недоступные соперникам [28].

Третья общая стратегия обеспечения конкурентоспособности – это стратегия фокусирования. Данная стратегия предполагает выбор узкой сферы конкуренции в рамках той или иной отрасли. В этом случае предпринимательская структура ориентируется в своей деятельности на определенный сегмент или группу сегментов отрасли и получает конкурентные преимущества именно в этих сегментах, в то время как на уровне всей отрасли преимуществ у нее может не быть.

Стратегия фокусирования может реализовываться двумя основными способами: фокусирование на издержках и фокусирование на дифференциации. В первом случае предпринимательская структура, работая в своем целевом сегменте, пытается получить преимущество за счет низких затрат, а во втором – осуществляет дифференциацию в своем целевом сегменте.

Наряду с базовыми стратегиями обеспечения конкурентоспособности М. Портера существуют также и другие способы, например, ранний выход на рынок, способный обеспечить получение сверхвысокой прибыли и быстрый рост фирмы. Преимущество первопроходца основано на первенстве в данной сфере предпринимательства, на данной территории или на новом рынке. Новые рынки могут появиться в результате создания и продвижения новых технологий, новых способов применения существующих технологий, новых потребностей покупателей, новых финансовых инструментов и т.д.

Основными особенностями конкурентного преимущества при данном направлении, являются следующие моменты:

- оно основано на использовании продуктовых, технологических и организационно-управленческих новшеств;
- оно сопряжено со значительным риском, но способно обеспечить значительно более высокую прибыль;
- его проще завоевать, чем сохранить;
- новаторский подход затрудняет планирование, так как в этом случае невозможно воспользоваться прошлым опытом и экстраполировать на перспективу выявленные закономерности [23].

Схожую концепцию обеспечения конкурентоспособности предлагает Г.Л. Азоев. Он считает необходимым дополнить классификацию М. Портера двумя направлениями: внедрение новшеств и немедленное реагирования на потребности рынка. Стратегия внедрения новшеств частично повторяет стратегию первопроходца, но основной упор в ней делается только на поиск новых эффективных технологий. Как и стратегия первопроходца в отличие от трех базовых концепций, предложенных М. Портером, стратегия внедрения новшеств не способна защитить компанию сразу от всех пяти конкурентных сил рынка, что в конечном итоге может быстро привести к банкротству компании.

В соответствии со вторым направлением, предложенным Г.Л. Азоевым, основной задачей компании становится постоянный мониторинг изменения

потребностей покупателей и немедленное их удовлетворение. Получаемые в результате преимущества выражаются в высокой заинтересованности потребителей в товаре, соответствующем их потребностям, возможности устанавливать монопольно высокие цены на уникальный товар и получать дополнительную прибыль [18].

Достаточно распространенной в практике обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур является концепция синергизма, в основе которой лежит объединение двух и более предпринимательских структур для решения совместных задач. Преимущества от синергизма обычно проявляются на уровне предпринимательских структур и комплексов в снижении уровня издержек и в приобретении продукцией уникальных свойств. Концепция синергизма направлена на повышение эффективности деятельности предпринимательских структур за счет совместного использования различных ресурсов, рыночной инфраструктуры или кооперации и специализации по сферам деятельности [14].

Следует отметить, что данная стратегия лежит в основе создания различных комплексов предпринимательских структур как на национальном, так и на международном уровне. Ярким примером применения стратегии синергизма является создание комплексов, как территориальных объединений предпринимательских структур, участвующих в единой цепочке добавления стоимости и взаимодополняющих друг друга. Наиболее распространенными способами обеспечения конкурентоспособности российских предпринимательских структур являются дифференциация продукции, стратегия синергизма, проявляющаяся в диверсификации деятельности, минимизация издержек либо их комбинация, дополненная другими конкурентными преимуществами.

Базовые направления обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур, предложенные М. Портером, в конечном итоге сориентированы на производимую продукцию и на ее специфические

характеристики. По сути, дифференциация продукции означает способность предпринимательской структуры обеспечить уникальность и более высокую по сравнению с конкурентами ценность продукта для покупателя с точки зрения уровня качества, особых характеристик, применяемых методов сбыта и послепродажного обслуживания. А лидерство в минимизации затрат направлено на достижение конкурентных преимуществ за счет низких издержек при производстве товаров, что обеспечивает их более низкую себестоимость по сравнению с конкурентами. Однако при таком подходе из рассмотрения совершенно выпадает сама предпринимательская структура и компетенции ей присущие как источник конкурентных преимуществ. Успешная компания использует те же факторы производства, что и ее конкуренты, но благодаря организационным способностям руководителей преобразовывает эти факторы в продукты и услуги, отличающиеся более высоким качеством и более низкими издержками.

Дифференциация предпринимательской структуры направлена на создание уникальных отличительных особенностей компании в глазах контрагентов за счет формирования эффективной системы менеджмента, реализации социально значимых программ, внедрения инноваций, использования наиболее современных технологий, качественного сервиса и др.

Учитывая классические, современные и предложенные концепции устойчивого конкурентного преимущества, наиболее целесообразным и рациональным представляется выделение следующих направлений обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур (рисунок 3) с учетом различных уровней риска.

Базовые направления дополняются еще одним: дифференциацией самой компании. Это направление, с одной стороны, отражает постулаты ресурсной концепции, с другой, – предполагает совершенно новый взгляд на позиционирование фирмы во внешней среде. И если применение одной из классических концепций практически исключает возможность применения

другой, то дифференциации компании не только может, но и должна применяться наряду с другими направлениями.



Рисунок 3 – Современные направления обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур

Следует также отметить, что дифференциация компании, проявляющаяся и в совершенствовании системы менеджмента, и в наращивании интеллектуального потенциала административно-управленческого персонала, и в эффективном позиционировании компании во внешней среде, для отечественных предпринимательских структур может нередко рассматриваться как ключевое направление обеспечения конкурентоспособности на рынке. Это связано с тем, что несмотря на успехи российских компаний в области совершенствования систем качества и управления затратами, они часто проигрывают в этой сфере своим западным конкурентам.

3.2 Механизмы управления рисками в экономике труда

Важной методологической предпосылкой исследования риска в социально-философском аспекте является учет фактора неопределенности в системах социальной деятельности. Для полноты исследования следует обратиться к теории самоорганизующихся систем. К числу последних структур относятся социальные системы. В детерминистском мире социальные образования поддаются полному контролю со стороны индивида, представляя собой инертный объект его желаний. Если социальной системе в качестве сущностной характеристики характерна нестабильность, то переходы от порядка к хаотичности и наоборот лишь в ограниченной степени поддаются принципу детерминированности, управлению и контролю.

Следует заметить, что в разных типах систем саморегуляция имеет общее свойство: она характеризуется понятиями интеграции и дезинтеграции, «порядка» и «хаоса», определенности и неопределенности, негэнтропии и энтропии. Негэнтропия – это способность системы препятствовать хаотизации своей функциональной и структурной организации, поддерживать определенный уровень «порядка», определяющего ее качественную самоидентифицированность, т.е. способность к самоподдержанию в условиях среды, из которой черпаются информационные, вещественно-энергетические и иные условия существования.

Именно отсюда исходит проблема анализа стабильности – нестабильности как важных категорий диалектики. Они позволяют приблизить к решению фундаментальных, практических проблем жизни социума, социально – философский анализ. В человеческой системе полярных категорий нет антиномии порядка и хаоса. В этой связи неслучайно исследователь В. Бранский замечает, что «это отражало состояние науки и философии того времени. Поэтому синергетика никоим

образом не является простым переводом старой теории развития на новый язык, а представляет собой ее далеко идущее развитие и обобщение» [23, с. 98].

В теоретическом аспекте теория риска базируется на соотношении категорий предопределенности (стабильности) – неопределенности (нестабильности). Стабильность есть пребывание процесса в строгих пространственно-временных рамках. Данная категория характерна своей когерентностью, т.е. однородностью на больших пространственно-временных интервалах. Стабильность – строгий набор свойств, где малейшие колебания рассматриваются как помехи, как срыв в нестабильность.

В общем виде нестабильность, неопределенность может быть определена как изменение изменений: темпа, направления, интенсивности и др. Если в линейных системах результатом совместного действия двух различных факторов является простая суперпозиция результатов каждого из них, взятого отдельно, то в нелинейных системах небольшое увеличение внешнего воздействия может привести к очень сильным эффектам, несоизмеримым по амплитуде с исходным воздействием [24, с. 73].

Правильно организованные, малые, информационные, резонансные воздействия оказываются зачастую эффективнее силовых подходов. С позицией синергетики существенным является то обстоятельство, что открытость означает не просто существование одного или нескольких каналов обмена энергией или веществом с внешней средой, а наличие объемных областей обмена. Здесь происходят процессы обмена не в отдельных точках, не только через границы самоорганизующейся системы, но и в каждой точке этой системы. Синергетика позволила увидеть мир как творящий процесс. Преобразование и контроль над саморазвивающимися объектами не может осуществляться только за счет увеличения силового и энергетического воздействия на них. Саморазвивающиеся системы открыты и нелинейны.

Человек не просто противостоит объекту. Он является составной частью системы, которую сам изменяет. Из множества путей эволюции системы перед индивидом каждый раз возникает проблема выбора. И здесь важно знать отрицательные последствия своих действий. Наше влияние распространяется на биологическую эволюцию и биосферу. Вселенная – это саморазвивающаяся система, включающая и индивида. Человечество подошло к такому рубежу, когда вполне реальна возможность его гибели в результате собственной деятельности. Земное сообщество вступало, по выражению Эрвина Ласло, в «эпоху бифуркаций, порожденную интерференцией многих циклических социокультурных процессов на неустойчивой «границе самоистребления». Если сам человек включен в биосферу как целостную саморазвивающуюся систему, то его деятельность не безразлична для системы и самого индивида. Появление новых рисков, связанных с диалектикой глобализации, подводит индивида к переосмыслению прежних парадигм. Жизнь не может быть монотонной и однообразной, и она не исчерпывает всех вариативных возможностей. Речь о новом понимании взаимоотношений человека и природы, возможностей развития техники, взаимоотношений различных цивилизаций, которые могут вступить в борьбу друг с другом за уничтожение. Картина глобального мира, места и роли человека в ней, создаваемая усилиями ученых и исследователей, распространяемая масс-медиа, становится зеркалом общества, за которым кроется множество значений современности. Подобная картина мира выступает более или менее адекватным отражением реальности [25, с. 93].

Не надо доказывать, что наибольший вред человеку наносят не столько природные бедствия, сколько социальные. Антропогенный подход к эволюционному процессу и опирается на сформулированное В.И. Вернадским понимание роли индивида, органично включенного в Мир природы, с помощью знания обретающего черты ноосферного мира. Миропонимание по содержанию становится экологическим, т.е.

включающим в себя человеческую деятельность. Антропогенная нагрузка на биосферу превышает возможности восстановления ресурсов самой биосферы, возможности ее саморегуляции.

Биосфера откликается на наши технологические новации. Овладев естественными законами бытия, получив возможность использовать природные ресурсы в гигантских масштабах, современное поколение, настолько отстало в морально-нравственном отношении, что просто стало неадекватно этим приобретенным возможностям. Важно понимать, что господство симулякров предполагает то, что на смену упорядоченному миру приходит другой, в котором отдается предпочтение плюралистичному и фрагментарному. Общество трансформируется в настоящую «войну поколений», что ведет к их разобщенности, утрате национальных традиций и преемственности.

Чтобы не вызвать катастрофических последствий, эти структуры должны стать особым органом живого целостного организма. Формируется новая мировоззренческая парадигма: природа не материал, а сложный организм, в котором «Я» живу и с которым должен взаимодействовать, не нарушая его основных функциональных связей. Когда «Я» работаю с объектом, в который «Я» сам включен, то насильственное грубое его переделывание может вызвать катастрофические последствия для «меня» самого. Трансформируя объект, «Я» изменяю и свои собственные функции и связи. Следовательно неизбежны определенные ограничения «моей» деятельности, ориентированные на выбор только таких сценариев действий, возможностей, в которых обеспечивается стратегия выживания.

Вероятностная структура среды, в которую постоянно «погружен» человек, многовариантность и статистический характер, присущие большинству явлений окружающей действительности, обуславливают такой феномен, как риск. В социальном пространстве производство благ оборачивается производством новых рисков во всех сферах человеческой жизни. Включение человеком содержания современных социоприродных

процессов детерминировано также втягиванием человеческой деятельности в орбиту сложных, саморазвивающихся систем, в которые теперь включен и сам человек. Академик В.С. Степин в этой связи отмечал, что саморазвивающиеся «синергетические» системы, характеризуются принципиальной открытостью и необратимостью процессов. Взаимодействие с нами человека протекает таким образом, что человек как бы включается в систему, превращаясь в составную часть системы, которую он изменяет. Теперь он имеет дело уже с «созвездиями возможностей», выбирая из них возможные пути эволюции системы. В этих условиях необходимо знать пределы положительного результата деятельности, за которыми уже катастрофические последствия [26].

Открытость является тотальной, а не локальной характеристикой развивающейся системы. Ограничение энергетических, информационных и вещественных потоков приводит, в итоге, к стагнации и распаду. Следовательно, следует считать бесплодными не только попытки обеспечения развития любых социальных систем в условиях отсутствия их связей с другими системами, но и в случае, если такое отсутствие характерно для отдельных элементов общества. Открытость социума выступает как открытость для всех подсистем его и отдельных индивидов.

Место и роль хаоса, случайности, оказывается существенно иными с позицией синергетики. Случайность и хаос, могут выступать в качестве конструктивного начала, важного элемента эволюции, элемента организации нового. Любой переход на более высокий уровень развития возможен лишь через хаос, который «связывает» различные уровни организации развивающейся системы. На неудачу обречены попытки, обеспечить поступающий, плавный переход на более высокий уровень развития, минуя хаос. Любой этап развивающейся системы устойчив лишь в определенных пределах и конкретно, пусть и длительного в ряде случаев, интервала времени. Стабильность поздно или рано сменяется нестабильностью, и сложноорганизованная система на некотором этапе своего развития, своего

развитого состояния распадается, обеспечивая переход на более высокий уровень. Нестабильность оказывается неразрывной чертой устойчивого развития. Это относится и к социальным системам, неустойчивость которых явно демонстрирует общественная практика.

Неустраняемыми, конструктивными факторами бытия человека выступают хаос и неопределенность. Как прогностической оценке вероятности неблагородного хода развивающейся, еще не закончившейся ситуации, принято говорить о риске, в узком и широком смыслах. В широком смысле слова – это характеристика ситуации, имеющей неопределенность исхода при обязательном наличии неблагоприятных последствий. Риск допускает неуверенность или невозможность получения достоверного знания о положительном исходе в заданных внешних обстоятельствах. Риск в узком смысле – это рассчитываемая или измеряемая вероятность неблагоприятного исхода. Риск всегда обозначает вероятностный характер исхода, при этом в основном под категорией «риск» чаще всего понимают вероятность потерь или вероятность получить результат, отличный от ожидаемого, т.е. возможен равнозначно и риск прибыли, и риск убытков.

Таким образом, признание положительной роли фактора случайности и хаоса в существующей системе снимает так называемый «парадокс развития», состоящий в появлении нового, несуществующего из старого, имеющегося. Вместе с тем, хаос в виде потенциальной возможности содержит в себе последующие регулярные структуры, при некоторых условиях они могут реализовываться, случайность воплощается в необходимости, возможность превращается в действительность. Следовательно, в одной и той же среде с одними и теми же параметрами могут существовать качественно различные возможные пути эволюции системы. Это означает, применительно к социальному развитию, что усилия каждого отдельного индивида, а не только социальных групп или исторических личностей, способны влиять на макросоциальные процессы, изменяя в итоге усиления малых флуктуаций всю их структуру. Свободный

выбор индивида из нескольких альтернатив определяет вектор этих усилий, т.е. его вступление в ситуацию риска.

Можно предположить, что существует некоторая результирующая возможных вариантов, некоторая средняя траектория, возникающая как системный эффект и наделенная эмерджентными свойствами. Однако происходящий случайный выбор траектории из априорно одинаково возможных делает роль конкретного субъекта деятельности решающей. Поведение «в среднем» не может доминировать над составляющими его элементарными процессами [27, с. 235].

В свете вышесказанного риск можно определить как балансирование между стабильностью и нестабильностью при постоянной возможности срыва в ту или иную крайность. Риск связан с нестабильностью и существует только в ней. С множеством других категорий и свойств функционирования нестабильности риск вплетен в ткань нестабильности совместно. Фактор неопределенности обусловлен не только вероятностным характером среды, но и вероятностными качествами мышления индивида. На этот аспект особое внимание обратил Ф.Х. Найт. Вселенная может не быть до конца познаваемой, или точнее, она познаваема в степени, в какой позволяет это сделать наши реальные возможности применять к ней наши знания. В этой связи, Ф.Х. Найт иронично замечает, что «вероятно, большинство людей испытывают изумление, когда впервые всерьез осознают, в сколь малой степени наше целенаправленное поведение претендует на точное и исчерпывающее знание вещей, с которыми мы имеем дело» [28, с.70].

Точное знание возможно лишь в том случае, когда наш интерес ограничен каким-то весьма узким аспектом поведения объекта, который целиком определяется физическими характеристиками объекта – размерами, массой, упругостью и т.п., причем реально приобрести это знание можно только с помощью изошренных лабораторных методов. В обыденной жизни решения принимаются на основе грубых поверхностных «оценок» [29].

Таким образом, будущая ситуация, на которую ориентируются наши действия, зависит от поведения бесчисленного множества объектов, на нее влияет множество факторов, что нет смысла прилагать какие-либо реальные усилия, чтобы все их учесть, тем более оценить и подытожить значимость каждого из них в отдельности. Исчерпывающему количественному, т.е. что-то подобное математическому исследованию, возможно лишь в очень важных наиболее специальных обстоятельствах или случаях. Социальные обстоятельства, которые предстоят индивиду, стремятся жестко детерминировать его поведение, либо социум выступает как открытая система, как вероятностная среда, представляющая большой выбор форм поведения, что усиливает фактор риска для социального субъекта. Эволюция взглядов на неопределенность, вероятность и поведение субъекта в ситуации взаимодействия необходимости и случайности выявляет тенденцию к раскрытию механизмов проявления субъективного момента в вероятностной среде, готовности индивида к риску, т.е. к мужеству быть частью социального бытия.

Традиция философского осмысления категории «риск» была заложена немецким философом Арнольдом Геленом [30]. Представляя человека как «недостаточное существо», характерной чертой которого является ограниченная природная приспособленность, немецкий философ доказывал, что, в отличие от других видов, индивид менее специализирован, в силу чего более многосторонен и является «рискующим существом с конститутивными возможностями несчастья». Полагая, что индивид не имеет жесткой приспособленности к определенным экологическим нишам, А. Гелен объяснял это обстоятельство тем, что человек, как существо, состоит из недостатков, но благодаря тому, что из всех видов именно индивид способен решать сложные задачи, человек имеет динамическую приспособленность встраиваться в различные экологические ниши, изменяя их и самого себя.

«Рискованная» сущность человека есть предпосылка его креативных способностей, т.к. человек способен «проектировать себя заново». Это

адекватное проявления его сущностной свободы, которая проявляется и доказывается поступками, является истинной формой человеческого бытия. Особенность нашего времени – формирование новых приоритетов, новых рисков и новых подходов к решению проблем, возникающих перед странами мира. Все чаще стал использоваться термин «neunormal» (новая нормальность), что, наверное, можно провести как «новая реальность». Одним из первых этот феномен проанализировал известный экономист М. Эль-Эрнан, отметивший, что за кризисом последует не восстановление привычной экономической модели, а начнется сложный и длительный период формирования новой модели. «Главное условие, без которого не найти адекватный ответ на вызовы нашего времени, на растущую неопределенность и вариативность развития, – стимулирование творчества, предприимчивости, непрерывности образования. Это относится и к государствам, и к бизнесу, и к каждому человеку».

Сущностная характеристика риска – неопределенность, которая в силу разделения человеческой жизни на реальную действительность и возможность неизбежна. Природа неопределенности формируется под воздействием различных факторов. Неопределенность, прежде всего, связана с непредсказуемостью поведения участников в той или иной ситуации конфликта интересов. Среди факторов, порождающих неопределенность, могут быть внутренние факторы, характерные социуму как социальному организму: противоречивость общественных явлений, элементы стихийности; факторы, обусловленные воздействием индивида на общественную жизнь в целях реализации своих потребностей; связанные с неполнотой информации, сведений об объекте; факторы, оказывающие влияние на научно-технический прогресс, на политическую, экономическую, социокультурную и духовную жизнь.

Неопределенность может быть задана по-разному: вариант вероятностных распределений или вариант субъективных вероятностей. Неопределенность следует минимизировать посредством приобретения

информации, однако на практике это сделать не удастся, следовательно, принимая решения в условиях неопределенности, ее следует формализовать и оценить риски, источником которых является эта неопределенность. Формы проявления и содержания неопределенности неоднородны, и обусловлены и многообразием источников ее возникновения. Один из них связан с наличием элементов стихийности и случайности (стихийные бедствия, природные явления, спонтанность). Неопределенный и неоднозначный характер носит человеческая деятельность, взаимовлияние людей.

Кроме неопределенности, одним из важных свойств риска является альтернативность, т.е. возможность выбора из двух или нескольких возможных вариантов, действий, решений. Отсутствие возможности выбора снимает ситуацию риска, именно поэтому риск анализируется преимущественно в рамках теории принятия решений. По мнению исследователя А. П. Альгина, в процессе человеческой жизнедеятельности возможно отклонение от предполагаемой цели, ради которой осуществлялась выбранная альтернатива. Вполне возможно и отсутствие уверенности в достижении поставленной цели, наступления неблагоприятных последствий при осуществлении тех или иных действий в условиях неопределенности для субъекта, идущего на риск.

Риск возникает в экономике труда в процессе отношений в рамках отдельно взятой общности. Характеризуя отношения между людьми, организациями, трудовыми коллективами и другими субъектами общественной жизни, риск проявляется вследствие превращения возможной опасности в действительность. Риск есть опасность случайного наступления отрицательных последствий, именно опасность создает жесткую ситуацию деструктивности для системы человеческих ценностей. С этой позиции риск всегда субъективен, поскольку «выступает как оценка человеком поступка, как сознательный выбор с учетом возможных альтернатив. Субъективная

концепция ориентирована на субъект действия, учитывает осознание последствий, выбор варианта поведения...» [35, с. 27].

Проявление риска всегда связано с волей и сознанием индивида. Риск и его границы во многом определяются той системой ценностей, которая сложилась у индивидуума к некоторому моменту жизни. Социальный субъект, как правило, боится потерять то, что важно для него. При этом не столь важно под воздействием чего эта ценностная оценка сложилась, было ли это связано с особенностями жизненного уклада той или иной эпохи: с религиозными воззрениями, культурными ценностями, государственным устройством, определяющими характер взаимоотношений между индивидами, их идеалы.

Особенности проявления риска напрямую связаны со сферой реализации деятельности субъекта. Если рассматривать риск как «специфический» вид деятельности в условиях неопределенности», а деятельность как «процесс целесообразного преобразования человеком природной и социальной действительности», то следует говорить о риске экономическом, политическом, спортивном и др. Например, Тихонова С.В. полагает, что в связи с появлением феномена «сетевой личности» в условиях, когда «... социальное пространство становится ареной экспансии частного и размывания публичного,.. фундаментальный риск заключается в разрыве глобального коммуникативного пространства на пространство массовых коммуникаций и пространство сетевых коммуникаций, способном стать основанием новой планетарной стратификацией» [36, с.76].

В современных условиях развития социума «действие, это ключевое понятие философии и почти всех социальных и культурологических наук, «усилие по созданию «теории действия» во всех этих дисциплинах, находятся в центре внимания современных теорий» [37, с.10]. В философии и социологической науке деятельностный подход рассматривают предельно широко, объединяя под этим названием все те концепции и теории, авторы которых оперируют такими терминами, как «актор», «действие»,

«деятельность», «практика», «субъект». Одним из оснований классификации риска являются его субъектно-объектные характеристики, в зависимости от которых выделяют индивидуальные и коллективные риски. По степени свободы субъекта и объекта риска говорят о рисках добровольных и недобровольных.

В ответ на кризис функционального анализа в 60-х годах XX века были предприняты первые попытки обоснования понятия «социальное действие» как центрального термина для объяснения социальных процессов. Многие его исследователи полагали, что основной его причиной являются коренные изменения самой социальной реальности (ускорение темпов трансформации в различных сферах общества, развитие информационных технологий, появление принципиально новых социальных и культурных феноменов, отход на второй план экономических факторов и усиление значимости социокультурного пространства). Функционализм, занявший к 50-м годам XX века центральное положение в социальной теории, обладал способностью эффективно объяснять процессы внутри относительно стабильных социальных систем, искать способы сохранения равновесия, но понятие «социального изменения» оказалось вне поля рассмотрения. В результате появилось множество альтернативных теорий, среди которых прочное место занял и деятельностный подход [28].

Вместе с тем, П. Штомпка истоки деятельностного подхода видит в работе У. Бакли «Социология и теория социальных систем». В своей концепции морфогенеза У. Бакли делает акцент на понятиях генерации, выработки, переструктурирования, не выходя за рамки структурного функционализма, т.е. конструктивной стороне социального функционирования [36]. Затем А. Этциони предлагает теорию «активного общества», в которой субъектами деятельности выступают «мобилизованные» коллективы, группы и социальные организмы, хотя и его идеи еще коренятся в теории систем или кибернетики. Наконец, нельзя не упомянуть французских исследователей, социологов в вопросе о

возвращении «идеи о том, что люди сами делают свою историю». В качестве первоученика, П. Штомпка называет А. Турена, обратившегося к исследованию социальных движений как субъектов исторического развития, подчеркивает заслугу М. Крозье и Э. Фридберга в инициировании дискуссии о взаимовлиянии деятелей и системе и введении понятия «обучающее общество».

К современным теориям деятельности следует отнести теорию структуризации Э. Гидденса, теорию систем правил Т. Бернса, теорию морфогенеза М. Арчер, методологический индивидуализм Р. Будоне и ряд других исследователей. При такой широкой трактовке деятельного подхода сложно говорить о нем, как о сформировавшемся направлении, обозначить динамику его развития. Приемлем анализ отдельных теоретических сложностей в рамках теорий социального действия (например, использование одного и того же понятия с разной смысловой нагрузкой в различных концепциях) или конкретных проблематик, получивших более адекватное развитие именно в рамках деятельностного подхода (субъективно вкладываемый смысл, интенциональность, креативность, рефлексивность, рациональность, телесность и т.д.)

При исследовании вопроса о влиянии различных факторов на выбор субъектом рискованных альтернатив выделяют несколько подходов. Суть первого – субъективистский – заключается в том, что решения, которые выбирает человек, обусловлены его личностными свойствами и качествами, такими как темперамент, сила воли и др. Второй подход, ситуационная точка зрения, предполагает, что поведением людей в ситуации выбора преимущественно управляет внешняя среда: организационная структура предприятий, средства массовой информации и т.п. Третья точка зрения объединяет две предыдущие позиции, поэтому является наиболее объективной и основывается на признании целесообразности различать среди факторов, влияющих на выбор той или иной рискованной альтернативы или на отказ от риска, социальные, психологические и

социально-психологические, которые диалектически взаимодействуют, взаимно влияют друг на друга.

Очевидно, например, что волевое качество как решительность, умение индивида смело брать на себя ответственность за выбранное решение необходимо в сложных ситуациях, когда требуются действия, связанные с риском и выбором из нескольких альтернатив. Решительный человек более склонен к выбору рискованных решений, в отличие от человека, у которого доминируют такое качество как осторожность.

Действительно, на направленность выбора отношение субъекта к риску, вместе с социальными и психологическими, влияние оказывают и социально-психологические факторы. К ним относятся: специфика взаимодействия между членами группы; ее организационная структура; принадлежность личности к определенной социальной группе; степень согласованности у членов группы различных интересов и т.д. Существование объективного риска обуславливает вероятностная сущность многих экономических, социальных, природных процессов, так и многовариантность тех отношений, в которые вступают субъекты в процессе своей жизнедеятельности. Главными генераторами риска являются люди. Действия человека, как и явления окружающего социума, кажутся случайными, на первый взгляд, но они являются продуктами сознательных устремлений человека.

Термин «риск» отражает особый срез социальной деятельности индивида в общественной жизни социума в целом. Поэтому управление процессами внедрения в общественную жизнь новых видов деятельности требует взвешенных решений, учета уровня и степени их риска как для современников, так и для потомков.

Риск в связи с этим и неопределенность порождаются спонтанностью, неустановленной закономерностью природных явлений и процессов, стихийными катаклизмами. Генераторами риска могут быть как социальные, так и природные явления. В социально-экономической, политической и

духовной жизни также присутствуют элементы случайности и стихийности. Генераторами риска выступают объекты или субъекты продуцирующие риски.

В зависимости от понимания различными исследователями сущности, специфики и типов риска, взгляды и позиции их расходятся. Риск выступает индикатором уровня социальной напряженности, как на локальном уровне, так и на уровне мирового социума. Достаточно ярко риск проявляется в транзитивном обществе. Специфика транзитивного общества определяется состоянием экономических и социально-политических преобразований, определяющих переход общества от одной модели развития к альтернативной. Следовательно, нельзя знак равенства ставить между развивающимся обществом и транзитивным. Развитие характерно для всех типов общества, но вместе с тем, смена базовой модели развития выступает в качестве редкого исторического факта. В условиях транзитности «разум утрачивает даже призрак нормативности и абсолютности, а действительность – идеальности и законно- или целесообразности» и сохраняется одна проблема – «испытывать дух на предмет его присутствия по ту сторону вещей – в себе – значит созерцать конец естественного света разума».

Следует отметить, что различие в основных подходах к исследованию рисков связано в первую очередь с противоречивостью самой категории «риск», понимаемого то как продукт человеческого восприятия, то как элемент объективной действительности. С позиции социальной философии обоснованным выглядит подход, когда не происходит абсолютизация одной из крайностей, а отличается объективная подоплека рисков с учетом социокультурной обусловленности восприятия рисков. Риски имеют социальный характер и замечание Н. Лумана следует понимать не в том смысле, что риски присутствуют только в социальной реальности, а в том, что политика избегания рисков вырабатывается на социальном уровне и выступает в качестве наследуемых ценностей и образцов поведения,

которыми руководствуется каждый индивид при оценке возникшей ситуации [27].

Вместе с тем, пытаясь дать четкую дефиницию категории «риск», Н. Луман указывает на амбивалентность, с которой сталкивается исследователь, когда рассматривает и анализирует данное явление. Риск, с одной стороны, выступает чисто психологической категорией, с другой стороны – трудно отрицать наличие социальной реальности в объективных предпосылках появления рискогенных ситуаций. В первом случае Н. Луман пользуется собственно понятием «риск», то уже во втором случае, упоминая об опасности организационной неупорядоченности и связанными с этим проблемами, немецкий исследователь использует слово «mistake» – дословном переводе с английского – «ошибка».

Методы борьбы с психологическими рисками служат вырабатываемые индивидом в процессе социального взаимодействия ментальные образцы поведения и восприятия, которые направлены на воспроизводство устоявшихся стереотипов и норм и призванные гарантировать если не безошибочность выполняемых действий, то, по крайней мере, сценарии «опривычивания», нейтрализации и усвоения допущенных ошибок. С увеличением количества рисков, углублением их проникновения в социальную реальность происходит их усиление, увеличение степени охвата рисками человека, общностей, социальных групп и т.п. Социальная реальность предлагает свои средства минимизации рисков, создание социальных институтов и организаций, которые несут ответственность за обеспечение социального порядка, закреплённого нормативно, доступными методами и средствами. Некоторую предсказуемость во взаимоотношении индивидов обеспечивают институциональные формы, чем способствуют общественному разделению ролей, полномочий и статусов. Вместе с тем поведение индивида в рамках социальной организации можно обозначить «все, что не запрещено, то разрешено». Согласно Ш. Эйзенштадта, «организационные структуры и механизмы социального взаимодействия и

общественного разделения труда сами по себе не делают человеческое поведение предсказуемым и не обеспечивают приемлемость общезначимых обязательств, без которых социальный порядок не может существовать» [25]. Следовательно, можно говорить о наличии институциональных рисков, представляющих собой последствия сознательно принимаемых социальными организациями и институтами решений.

Социальный институт представляет собой исторически сложившиеся формы организации и регулирования общественной жизни, обеспечивающие выполнение жизненно важных для общества функций, включающие совокупность норм ролей, предписаний, образцов поведения, специальных учреждений, систему контроля [9]. Но сам по себе социальный институт не способен предупреждать возникновение в обществе рисков, но и обостряет эту ситуацию, перенося ее из области предпосылок в области сознательного интереса.

Важным моментом функционирования любого социального института является его направленность на воспроизводство существующего ролевого распределения, но изменение существующего социального порядка приводит к невозможности выполнения институтом возложенных на него общественных функций. Неадекватность современных социальных институтов, стоящих перед обществом проблем порождает все новые и новые риски, увеличивающиеся в геометрической последовательности сообразно принимаемым этими институтами и организациями решениями. Но специфика современных рисков не исчерпывается последствиями решений институционального характера, она проявляется в изменении ментальных стереотипов, образцов поведения, что усугубляется транзитивным состоянием современного (в том числе и российского) общества [5].

С позиции социальной философии ведущим изменением, характеризующим переход общества на качественно новый уровень, становится изменение психологических характеристик индивида, которые

меняются как формально, так и содержательно. Содержательное изменение выражается в появлении новых духовных ориентиров, ценностей, способных стимулировать индивида к достижению новых задач. Формальное изменение сознания индивида находит выражение в трансформации самих параметров мышления, в котором под воздействием новой цифровой реальности происходят необратимые изменения. Выявление новейших социальных, антропологических, личностных проблем информационного формата бытия, рациональная аргументация в пользу личностного статуса индивида, его конституирования с персональной идентичностью, понятийным сознанием, субъектно-личностными качествами предстают как философский способ борьбы за личностное самоопределение с гуманитарным лицом в информационную эпоху риска.

Ускорение социально-политических преобразований, отражающихся на характере мышления, не означает еще отсутствия в современном обществе ментальных стереотипов, свойственных предшествующим типам социального устройства. Информационная реальность никогда не заменит реалии как таковые. Традиция – это передача огня, а не поклонение ему (Густав Малер). Никакие технологии не погасят это пламя. Об этом говорит нам М. Хайдеггер: «как трудно сегодня позволить говорить самим феноменам, а не гоняться за информацией, особенностью которой как раз и является коренное блокирование доступа к *forma*, к образу (*Gestalt*), к тому, что свойственно бытию сущего. Информация делает взгляд неспособным видеть *forma*».

Традиция в современном обществе не исчезает, она подвергается фрагментаризации: человек получает доступ к стереотипам поведения различных социальных и культурных групп, что заставляет его создавать свой собственный стиль восприятия и поведения на основании различных, противоположных образцов. Ментальные риски начинают отчетливо проявляться в кризисные моменты развития общества, когда привычные стандарты поведения, устоявшиеся традиции теряют свою конструктивность,

соответствие непосредственной социальной реальности. «Понятие риска становится центральным в обществе, которое прощается с промыслом, с традиционными способами деятельности, которое открывается для неизведанного будущего [11].

Переход от индустриального общества к обществу постиндустриальному предъявляет к индивиду строгие требования: он вынужден отказываться от накопленных навыков, трансформировать их под влиянием изменяющего социума, формировать принципиально иное видение мира. Невозможность адекватного выбора порождает хаос мыслей и действий, усугубляемый в современную эпоху наличием дискретного и неструктурированного цифрового пространства, цифровые потоки с трудом подаются центрированному регулированию.

Кризис ментальных оснований существования индивида, делающий социальную реальность рискогенной и насыщенной опасностями, становится предметом активной деятельности со стороны специально создаваемых институтов. Риск не как объективно опасная ситуация, а как факт сознания заставляет воспринимать именно так эту ситуацию. Трансформированные социальные институты совершенно иные предъявляют требования к действиям индивидов, их мышлению и поступкам, что негативно сказывается на имеющихся образцах поведения, которые «ломаются», не выдерживая усиливающегося нажима. Ведущей тенденцией современного социума в минимизации и устранения рисков выступают стремление принести решение личностных вопросов из сферы ценностной в сферу институциональную без учета специфики личностного бытия.

Стремление восстановить утраченную картину мира, найти привычную линию поведения, желание данное естественно для индивида, поэтому оно должно учитываться в качестве обязательного элемента социокультурной динамики, без которого неполной оказывается картина формирования новой цифровой и социальной реальности современного российского общества. «Гигантские массы людей носители архаической психоментальности, попав в

сложный мир урбанизации и индустриализации, ведут себя неадекватно. Человек отвечает на неадекватность своей субкультуре изменившегося мира активизацией деятельности на основе архаических ценностей» [28].

Риски современного социума определяют специфику организма общественной жизни в социальных образованиях, апробирующие новые пути и модели исторического развития. Индивид, с одной стороны, вовлечен в масштабное, технологическое, информационное поглощение всех сфер своей жизни. С другой – рефлексирующее мышление индивида указывает на риски подавления естественного искусственным, чрезмерного влияния информационных технологий на начала и границы человеческого в его гуманитарном измерении, и риски симулятивного существования индивида.

Развернувшийся в XXI века процесс модернизации не только обусловил подчинение природы социуму, но и сделал уязвимой внутриобщественную систему координат постиндустриальной эпохи. В социуме формируется парадигматический подход к изучению социально-экологических проблем на основе концепций «общества риска», позволяющих рассмотреть поведение индивидов и групп в напряженной обстановке, в неразрывной взаимосвязи ожиданий, стремлений, чувств, поступков, с одной стороны, а с другой – угрожающе изменяющихся в отрицательную сторону технологических, природных, социально-экономических, экологических, социокультурных факторов повседневного бытия.

Возникает новая, глобальная, охватывающая весь мир зависимость от рисков, перед лицом которой индивидуальные возможности выбора не имеют силы потому, что вредные и ядовитые вещества вплетены в элементарный процесс жизни. Риск и вредные воздействия «прокрадываются повсюду имплицитно, не признавая свободного выбора» [13]. Вместе с тем, на передний план все больше выдвигаются угрозы, которых люди, им подверженные, часто не видят и не ощущают, опасности, которые скажутся уже не при жизни самих этих людей, но на их будущих потомках.

Однако с генерализацией модернизационных рисков освобождается динамика, которую осмыслить в классовых категориях. В этом контексте, по-иному складывается ситуация при опасности. Ситуации риска, или роковые моменты, – это время, когда обстоятельства сходятся таким образом, что индивид оказывается как бы на перепутье своего существования, или когда индивид узнает нечто, имеющее для него судьбоносное значение. Взаимосвязь и взаимодействие основных элементов риска отражают его содержание. Однако риску характерен ряд черт, среди которых необходимо выделить альтернативность, конкретно-исторический характер, неопределённость, противоречивость.

Рассмотрим некоторые важные характеристики риска. Во-первых, поскольку риск – это постоянный компонент деятельности, то важно в каждом случае выяснить степень риска. Последняя может быть значительной, средней, несущественной. В понятия «неопределённость» и «риск» можно вкладывать тот смысл, в котором они используются в теории решений. Под «неопределённость» подразумевается недостаточность надежной информации для принятия решений с допустимым уровнем риска. Под «риском» же понимается такое состояние неопределённость, при котором можно лишь прогнозировать достижение желаемого результата.

Следственно, понятия «определённость», «неопределённость», «рисковая деятельность» в этих условиях выступают как системы с обратной связью. Начало этим исследованиям положил американский психолог А. Стоунер. Проведенные им и его коллегами эксперименты показали, что в групповых ситуациях люди обычно принимают более рискованные решения, чем в одиночку.

С точки зрения количественной оценки (критерием является количественная мера учтенной неопределенности) риск предстает в нескольких видах – от минимального до максимального. Следуя традиции, выделяются два класса ситуаций, в которых: а) успех и неуспех оцениваются по определенной шкале достижений (ситуации типа «уровень

притязаний»); б) неуспех влечет за собой наказание (физическая угроза, болевое воздействие, социальные санкции). Важное различие имеется между теми ситуациями, где исход зависит от случая (шансовые ситуации), и теми, в которых он связан со способностями субъекта.

Во-вторых, важно учитывать факторы риска. В самом общем виде их можно разделить на объективные и субъективные факторы. Под объективными факторами следует понимать те, которые порождены средой, которые мы обозначили как угрозу. Вторая группа факторов – субъективных – зависит от социального субъекта (адекватность цели, адекватность избранных средств и др.). Существенным обстоятельством выступает и то, до какой степени риск является для человека осознанным.

В-третьих, среди различных видов ситуаций, с которыми в реальном социуме сталкиваются субъекты (определённые ситуации, в которых сочетаются необходимость и случайность), особое место занимают ситуации риска («роковые ситуации» – по терминологии Гидденса). Однако функционированию и развитию многих общественных процессов присущи элементы неопределенности, это обуславливает появление ситуаций, не имеющих однозначного решения. Если существует возможность количественно и качественно определить степень вероятности того или иного варианта действий в ответ на угрозы, то это и будет ситуация риска. Рискованная ситуация связана со статистическими процессами и ей сопутствуют три сосуществующих условия: наличие неопределенности; необходимость выбора альтернативы (при этом имеется в виду, что отказ от выбора также является разновидностью выбора), возможность при этом оценить вероятность осуществления выбираемых альтернатив.

Проблема соотношения рока и риска – это проблема соотношения человеческой активности, предопределённости и случайного стечения обстоятельств. Вызов, опасность, угроза – это объективная сторона взаимодействия индивида с миром. В качестве субъективной стороны выступает его собственное поведение, но только в том смысле, что оно ведёт

к ситуациям, в которых наступает ущерб. Если причина ущерба существует независимо от нашего решения, то речь идет об угрозе, порождаемой в условиях роковой предопределенности [14].

В современность понятие рока возвращает Э. Гидденс, придавая ему несколько парадоксальный смысл. Ситуации риска Э. Гидденс называет «роковыми событиями или обстоятельствами – те, что особенно значимы для индивида или для группы». «Они включают нежелательные исходы, сопряженные с тем, что я называю риском событий со значительными последствиями (high-consequencerisk) – потенциально угрожающих жизни большого количества людей. Они существуют также и на уровне индивида. В роковые моменты индивиды должны принимать решения, особо важные для своих устремлений или, обобщая, для своей жизни в целом. Роковые моменты глубоко значимы для судьбы человека» [15].

В качестве примеров ситуаций риска – «роковых моментов» Э. Гидденс приводит принятие решения о вступлении в брак и саму свадебную церемонию, а затем, в отдельных случаях, и принятие решения развестись и расставание. Другие примеры: участие в забастовке, смена работы, экзамены, выбор определенного занятия или учебного курса, крупный проигрыш в азартной игре или крупный выигрыш в лотерее. Как и в жизни человека, ситуации риска – «роковые моменты» есть и в истории социума. Это этапы, когда все выбивается из колеи, когда данное положение вещей внезапно изменяется под воздействием нескольких основных событий. С приближением ситуаций риска – «роковых моментов», на помощь приглашаются эксперты.

Нужно заметить, что очень мало известно о мыслительных процессах, посредством которых принимаются повседневные практические решения. Как об определенном концепте, обобщающем все изложенные идеи на философско-мировоззренческом уровне, можно говорить о понятии риск-ориентированного сознания. Этот подход позволяет говорить о социальном смысле категории «риск», ее применении в социальной философии и

социальных исследованиях междисциплинарного характера. Очевидно, что когда умозаключения приобретают не строго детерминированный, но вероятностный характер, практические затруднения, сопряженные с разумной организацией целенаправленного поведения, непомерно возрастают. Индивиду приходится оценивать не только сами факторы, наличествующие в данной ситуации, но и вероятность каких-либо конкретных последствий каждого из них, если его влияние на ситуацию соответствует его предположениям. Концепт риск-ориентированного сознания и позволяет акцентировать внимание на поведении субъекта в ситуациях риска.

Психологический аспект анализа требует для большей определённости рассмотреть ситуацию риска как особого понятия и раскрыть его содержание. Поведение субъекта в какой-либо ситуации, как правило, исследуется во временном измерении, оно требует применения процессуального подхода. Отметив выше тот факт, что риск есть проявление неопределённости, возникающей как реакция на опасность, в сознании человека и его действия по преодолению этой неопределённости, следует указать проблему процессуальности риска, так как риск является не только фиксацией определенных состояний объективной реальности и планирования действий с учетом минимизации возможных ущербов, но и непосредственной деятельностью индивида по снятию этой неопределенности.

Процессуальный подход позволяет, во-первых, определить ситуацию риска как вид деятельности социального субъекта, направленной на изменение окружающей действительности; во-вторых, определить структуру и сущность ситуации риска, и, в-третьих, благодаря данному анализу можно выявить дополнительные характеристики риска.

Рисковую ситуацию можно разделить на три составляющих части.

1) До-риск, на стадии до-риска происходит формирование определенного сочетания внешних факторов, то есть опасности, которая как бы «провоцирует» или вынуждает человека пойти на риск.

2) Собственно ситуация риска.

3) Пост-риск. Структурно ситуация риска представляет собой ситуацию выбора человеком какого-либо набора действий, который позволит ему избежать ущерба.

Все XX-е столетие ради улучшения экономических показателей производства росла мощность промышленных установок, усложнялись технологические процессы; качество и безаварийность работы оборудования все больше и больше зависели от профессиональной подготовки персонала, управляющего им. Объекты, расположенные в регионе и даже нескольких регионах, объединялись сетью коммуникаций в единую технологическую систему, образуя инфраструктуру, так что их влияние друг на друга становилось глубже, сложнее, разнообразнее. Высокими темпами росла плотность населения, особенно в индустриальных районах. Все это увеличивало риск и масштаб экономического ущерба от аварий и катастроф техногенного характера.

В последние десятилетия растёт значительное количество работ, посвященных анализу кризиса техногенной цивилизации, её влиянию на современную жизнь, поиска путей его преодоления [16]. Если в 60-70-х годах XX века практическое отношение в этой области ограничивалось прогнозированием научно-технического развития, то в XXI веке можно уже говорить о становлении настоящей новой практики, включающей в себя институты оценки техники и различные проекты, ориентированные на выработку нового понимания и отношения к риску.

Распространение исследований риска повлекло за собой появление нового типа специалистов – экспертов риска. Они, по мнению некоторых социологов, составляют новую прослойку «технократической элиты». Политическая власть должна осуществляться, опираясь не столько на

специальные знания инженеров, технологов, техников и т.д. (как это предполагалось в классической форме технократии) и не столько на специальные знания профессионалов-управляющих (как это предусматривается в классической форме менеджеризма), сколько на специальные знания экспертов в области технологического риска. Особую роль среди экспертов риска выполняют социологи, которые в силу своего образования обладают широким подходом к проблеме, могут и должны связать науку и политику эффективным образом.

В настоящее время изучение проблем анализа ситуаций риска должно довести до практиков опасность сложности современного положения. «Ядерные, химические, генетические и экологические мега-риски, разрушают четыре основных столпа, на которых покоится система исчисления рисков. Во-первых, это глобальные, по большей части невозполнимые утраты. Поэтому концепция денежной компенсации здесь не работает. Во-вторых, при самых разрушительных катастрофах, какие только можно себе вообразить, не может быть создано достаточных ресурсов, необходимых для ликвидации их последствий. Поэтому концепция мониторинга катастроф и их влияния также не работает. В-третьих, современные глобальные катастрофы не имеют ограничений во времени и пространстве. Они становятся «событиями» имеющими начало, но не имеющими конца. В-четвертых, существующая система нормативов и измерительных процедур здесь не работает» [17].

Новый социальный контекст инициирует новый режим «саморазвития» науки. Возникает и совершенствуется все более мощная интеграция фундаментальной науки и индустрии наукоемких технологий (биоинформационных, генно-инженерных, информационных, телекоммуникационных и т.п.) именуемая ныне термином «технонаука».

Практика использования порождаемых ею наукоемких технологий очень слабо контролируется обществом.

В эпоху неравновесной термодинамики, наук о сложности, молекулярной биологии стало общеизвестным, что наука соучаствует в производстве мега-рисков. Признание «риско-генности», тех или иных научно-технических новаций происходит не в силу внутреннего научного прогресса, приводящего ко все более полному постижению истины (в том числе и истины, касающейся побочных последствий научно-технического прогресса), а благодаря социальному давлению. Все более остро ощущаемая неполнота, шаткость, недостаточность научного знания совершенно по-новому высвечивает отношения индивида с объективным миром.

В условиях планетарной рыночной экономики полноценный социальный контроль использования новых наукоемких технологий выглядит утопией. Если такие технологии приносят выгоду, то они приобретают самое широкое распространение. Предупреждения ученых о риско-генности таких технологий для эко-будущего мирового социума, как правило, игнорируется эксплуатирующими их транснациональными корпорациями [18].

Следовательно, необходимо обязательно учитывать пределы риска при использовании новых технологий. Новейшие достижения не только в области ядерных, но и био-информационных, генно-инженерных, геномных технологий, плохо совместимы с планетарной рыночной экономикой; индустрия таких технологий неизбежно будет порождать все более масштабные негативные явления. Одна из главных задач – научиться прогнозировать все возможные последствия развития науки и техники. Как справедливо отмечает С. Лем, «несмотря на то, что благодаря мышлению «человека разумного» мы смогли вступить в атомную, космическую и интеллектуальную эру, главным ограничителем познавательных и творческих способностей ума является неспособность моделировать и решать многофакторные задачи» [19].

Учёные обязаны предоставлять обществу максимально беспристрастную оценку степени риско-генности, анализ опасностей,

таящихся в развитии социума, разработку эффективных предупредительных мер, которые наносили бы минимальный вред индивиду. Делать это важно до того, как она будет реализована в практике субъекта.

Появление исследований риска в его нынешних масштабах, связано с возросшей социальной потребностью расширения и углубления знаний о риске современного социума, то есть потребность помочь обществу совладать с современными опасностями вызвала появление и развитие нового интеллектуального направления – анализа риска. Однако человек и в предшествующие эпохи испытывал страх перед опасностями, исходящими от чуждого ему мира, тем не менее, тогда эти опасности, риски, угрозы (целостности тела, здоровью и жизни) были ощутимы его органами чувств. Сегодня возникла совершенно иная экзистенциальная обстановка. Сравнительно молодая научная дисциплина занимается двумя основными группами вопросов: анализом рисконасыщенности конкретных технологий и управлением технологическими нововведениями.

На сегодняшний день «анализ риска» представляет собой область со слабой теорией и множеством противоречивых оснований. Поскольку специалисты являются представителями разных отраслей знания, они привносят в анализ риска свое понимание предмета исследования, свою методологическую базу. Риск, который был приемлем вчера, может стать неприемлемым завтра. Каждое новшество как-то и в чем-то меняет те или иные обстоятельства в жизни людей, оно не только добавляет новый риск, но и уменьшает или вообще снимает некоторые факторы риска.

Основные требования системе регулирования рисковыми ситуациями включают в себя:

- определение места и роли риска в системе стабильно-нестабильного мира;
- прогнозирование риска и смягчение последствий чрезвычайной обстановки с целью определения вероятных источников и зон риска, разработка мер по компенсации возможного ущерба;

- внедрение методики расчета допустимого риска, на основе которой можно решать вопросы принятия мер или отказа от вмешательства в чрезвычайные ситуации;

- адекватное реагирование на развитие той или иной ситуации, а также эффективное оказание населению необходимой помощи.

Первоначально эти системы базировались на законодательном ограничении вредных воздействий на экологию, индивида и объекты экономики, государственном нормировании и контроле над такими воздействиями и использовании различного рода санкций к нарушителям, государственном субсидировании мероприятий по улучшению рискозащиты. В Российской Федерации такая система в настоящее время только отрабатывается.

Однако по мере роста затрат на регулирование риском и усложнения рискологических проблем стала выявляться малая эффективность существующих мер, слабая восприимчивость их к достижениям научно-технической и социально-экологической революции. Следовательно, из связи между риском и принятием решения, риск должен брать на себя тот, кто принимает решение. Каждый индивид имеет свою собственную, основанную на индивидуальном жизненном опыте систему оценки приемлемости риска и разных неблагоприятных последствий, связанных с его участием в различных сферах деятельности.

Нужно заметить, что в процессе рискованной деятельности индивид сталкивается с ситуацией добровольного или вынужденного риска, разрешение которой зависит от его действия или бездействия. Другие виды деятельности охватывают случаи, когда отдельный индивид или население в целом подвергаются риску как составная часть социума (вынужденный риск). Критерий безопасности для этих сфер деятельности определяется не отдельной личностью, а специальными общественными государственными органами. Представляется, возлагать риск на того, кто не отвечает за решение, – это значит существенным образом ухудшать ожидаемый

результат. Это обстоятельство важно потому, что отдельные решения, как правило, не стоят особняком, а являются частью серии или же результатом других решений.

При горизонтальной серии решений более или менее ясно, кто берет на себя ответственность за риск, тогда как при вертикальных ответственность за риск должна быть распределена в той же пропорции, в какой в действительности распределяется ответственность за деятельность по осуществлению мероприятий на иерархических уровнях. Новой технике следует снимать риск от применения старой – именно отсюда должен учитываться и уровень риска. Она может считаться социально приемлемой, если снижает риск, которому подвергаются люди. Если этого нет, то необходимо принимать дополнительные меры политического, технологического и правового характера к ограничению использования этой новой технологии, либо к её полной замене.

Для того чтобы эти оценки были практически приемлемы, рекомендуется учитывать следующие факты и обстоятельства:

- обеспечение адекватной информацией по всем вопросам, связанным с ситуациями, содержащими элемент риска;
- разработка предложений альтернативных вариантов решения проблем, связанных с риском;
- комплексное использование всех имеющихся средств для предотвращения опасности или ликвидации её последствий;
- разработка и внедрение специальных целевых программ, призванных дать населению необходимые сведения о действиях в рискованных ситуациях с целью минимизации её последствий.

Важно в этой связи подчеркнуть, при условии своевременной реализации перечисленных требований мы можем отметить, что непредсказуемые и непредвиденные ранее рискованные ситуации будут поставлены под определённый контроль. Уменьшение степени технического риска – это общее дело всего человечества. Человечество должно выработать

эффективные формы сотрудничества, которые позволили бы всем странам действовать сообща и уменьшить степень технологического риска. Значительную сложность представляет разработка приемлемых и всесторонне аргументированных критериев допустимости риска, чтобы при этом учитывались общественные потребности, личная польза и выгода, требования социальной справедливости, экономические, политические, социальные и другие аспекты.

Степень риска зависит от меры учтенной неопределенности, которая каким-то образом взвешивается. Критерием оценки различных степеней риска является риск, который содержится в выбранном оптимальном решении и предполагает максимальную вероятность достижения цели в конкретных условиях. Характерно различие между риском старым, привычным и риском, связанным с инновацией. Риск, связанный с атомным предприятием, такого же порядка, как и от пользования железнодорожным транспортом, однако психологическое восприятие этих рисков различно [10].

Для решения психологических проблем по отношению к инновациям необходим научный анализ и широкое информирование населения. На основании точных статистических данных определено, что атомные электростанции гораздо безопаснее угольных и работать на них безопаснее, чем курить, однако, с большим трудом удастся преодолеть психологические предубеждения и необоснованные опасения перед преувеличенным фактором риска. Подобное мнение возникает от недостатка знаний и информации у широких слоев населения. Поэтому необходимо давать людям как можно больше информации относительно именно ядерной технологии, относительно риска, связанного с ее функционированием. Базисной ценностью ориентаций такого объединения могут быть ценности гуманизма.

Следовательно, при широкофилософском подходе рискологические проблемы связывают с качеством жизни, что выводит данный вопрос на

принципиально новый уровень. Во-первых, требуется пересмотреть основы понятия «народного благосостояния». Особую роль это приобретает в условиях длительного экономического кризиса, разразившегося в странах бывшего СССР, Восточной Европы и отчасти в высокоразвитых постиндустриальных странах, когда все силы и средства стараются направить на решение сиюминутных проблем, обеспечивающих чисто конъюнктурный, политический, а не нравственно значимый результат, что приостанавливает одни негативные процессы, но ускоряет другие. В первую очередь это относится к качеству регулирования рисков.

Во-вторых, необходимо отказаться от существующей парадигмы развития социума, которая строится на понятиях научно-технического прогресса. Новая парадигма должна базироваться на приоритетности социально-экономического развития, которой, в свою очередь, необходимо использовать понятия рискологии как фундаментальные. В частности, требуется уйти от примитивизации экономических проблем и приоритетов. Действительно, общественное производство – это превращение сырья и материалов с помощью рабочей силы и известной технологии в разнообразные продукты и услуги. Здесь человек раскрывает свое мастерство и изобретательность, утверждается как творец материальных условий собственного существования. Вместе с тем экономика «это сфера самовыражения человека как творца тех общественных отношений, которые опосредуют изготовление и распределение продукта» [11].

Таким образом, общественное производство имеет два аспекта: с одной стороны, это процесс труда для выпуска продукции (технико-экономический аспект, который довольно подробно рассматривается дисциплинами, связанными с решением проблем рискологии); с другой – процесс воспроизводства производственных отношений (социально-экономический аспект, который даже не затрагивается существующими дисциплинами, связанными с решением проблем рискологии). Это не в малой степени происходит по причине того, что учет социально-

экономических эффектов подменяется сосредоточением внимания на так называемых социально-культурных благах (жилье, здравоохранение, образование и т.д.).

Однако на уровень обеспеченности ими и соответственно степень рисковозащищенности накладывают отпечаток как технико-экономические, так и социально-экологические обстоятельства. Социально-экологическое и технико-экономическое существуют не как два изолированных набора явлений, а именно как два аспекта, пронизывающих все без исключения хозяйственные реалии. Для этого в первую очередь необходимо ответить на вопрос, который является главенствующим при разработке любых мероприятий и в который «упирается» в конечном счете любое начинание и нововведение – каков «человеческий материал», каково «качество» населения, решающего ту или иную проблему, каковы человеческие ресурсы вообще?

Качественное состояние населения рассматривается в терминах потенциала важнейших свойств человека: физического и психического здоровья, образования и квалификации, культуры и нравственности. Особое значение имеет оценка способности к труду (трудовой потенциал), формирующаяся не только как функция возраста, здоровья, квалификации, профессии, но и как следствие ряда психофизических свойств и социально-экономических установок, которые в значительной мере детерминируют реализацию возможностей работника и определяют его трудовое поведение.

Особенно это важно для экстремальных ситуаций. Как показывает опыт ликвидации аварий и катастроф, большая часть населения не готова к обеспечению безопасности себя и своих близких. Инстинктивное поведение нередко оказывается не только недостаточным, но и пагубным. Все острее и острее встает проблема знаний и психологической подготовки населения и специалистов к вопросам регулирования рисков. При решении данной проблемы необходимо учитывать те негативные явления, которые привели и

приводят к снижению «качества» населения, участвующего в решении рискологических проблем.

В этом ряду одной из наиболее важных является проблема создания новой безопасной техники, позволяющей минимизировать риск возникновения аварий и катастроф в различных условиях эксплуатации. Данная проблема является традиционной, и для ее решения выработано довольно большое количество концептуально оправданных и проверенных практикой подходов. Однако, скорее всего, проблема решается для единичных технических устройств, а не для крупномасштабных объектов, тем более техносферы в целом, подходы регулирования риском только «нащупываются». Социально-экономические проблемы при создании новой техники также решаются не достаточно полно [12].

При этом проблема риска должна учитываться при создании современных информационных технологий, позволяющих оперативно реагировать на появление новой существенно значимой информации, связанной с решением рискологических проблем как конкретного индивида, так и био-, гео- и ноосферы в целом. Современные информационные технологии призваны революционизировать решение многих проблем. Это связано с созданием автоматизированных диагностирующих систем, которые призваны минимизировать риск возникновения чрезвычайных ситуаций.

Чрезвычайно важной является проблема обучения населения умению действовать в кризисных ситуациях и определение разумной достаточности информирования различных категорий лиц о развитии событий, связанных с авариями, катастрофами и эколого-стихийными бедствиями. Обычно риск воспринимается иррационально. Оценки специалистов, связанные с примерно одинаковым воздействием ряда факторов риска, не всегда осознаются должным образом общественностью. Соотношение размеров известного риска с малоизвестным и в то же время обучение людей по-новому смотреть на известные им виды риска трудно достижимо в силу

иррационального и субъективного восприятия человеком окружающего мира.

Между тем, с одной стороны, на решение данной проблемы направлены значительные силы (например, обучение населения действиям в ЧС организовано по месту жительства и работы, в учебных заведениях системы образования РФ); но с другой стороны, многие проблемы экономики риска во многом остаются вне поля зрения для населения, не занятого в сферах производства и обслуживания. Как показывает опыт, из-за низкого качества проводимых занятий, формального подхода к их организации большинство населения не умеет грамотно действовать в чрезвычайных ситуациях.

Проблема знания является многоаспектной и, как минимум, включает в себя следующие проблемы. Техногенная западная цивилизация уже была ориентирована на инновационный процесс, испытывая потребность в активно-творческой личности. В XX веке исчерпали себя социальные системы, ориентированные на «знающего» человека. Сегодня нужно говорить о системном изменении образования и его новых регулятивах, с тем чтобы сделать его опережающим образованием, готовящим подрастающему поколению «мягкую посадку» в будущем. Смысл образовательной парадигмы таков: образовательная система, как главный и универсальный канал трансляции культурных ценностей и всего процесса социализации человека, призвана научить молодого человека искусству учиться, самостоятельно обогащать свой культурно-нравственный, профессиональный и политический кругозор в течение всей своей жизни, в том числе в сфере обеспечения безопасности.

Экология человека, включая защищенность от рисков, зависит от состояния образовательной системы. Между тем деструктурированная личность, растерянный, невротичный человек не в состоянии выстроить экологически здоровые отношения не только к «внешней» природе, но и к другим людям, чье естество (природа) ныне становится все более рыночным

товаром. Наркомания, алкоголизм, СПИД и т.п. разрушают социальную экологию и увеличивают тяжесть деструктивных нагрузок на природу. Индивид начинает явно ощущать «дисгармонию» взаимосвязей природной и социальной среды – разрушительные процессы и в той и другой сфере подпитывают и стимулируют друг друга. И ощущается это, прежде всего, по главному показателю – состоянию здоровья общества, которое стало критическим. Образовательная система должна быть нацелена на обогащение человеческого потенциала. Н.А. Бердяев мудро определил роль этого потенциала: общество есть развернутая личность. Каков внутренний потенциал составляющих это общество людей, таковы и перспективы общества [13].

Социологические исследования показывают, что общая культура населения, мотивационные установки наиболее многочисленных социальных групп, психологическое отторжение предлагаемых знаний не позволяют добиться желаемого результата. Нужен дифференцированный подход к каждому региону, к каждой конкретной социальной группе с учетом половозрастного состава. Все более острой становится проблема подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов в области регулирования риска, перспективных задач рискологии экономическими методами, предусматривая последствия, улавливая и используя с экономической выгодой любые структурные изменения в обществе.

Вместе с тем, назрела необходимость пересмотра всей структуры подготовки специалистов-профессионалов, прежде всего, включением в нее новых элементов обучения, связанных с экономическими и управленческими аспектами решения рискологических проблем. Не менее существенной является проблема взаимодействия специалистов различных уровней, профессий и психологических типов в ситуации риска.

В принципе, основная задача, которая стоит сейчас перед всеми странами, является необходимость глубочайшего осознания

самоценности человеческой жизни, изменение отношения социума к проблеме рискозащищенности человеческой личности, решение общих для целых регионов и человечества в целом проблем. Необходимо создать глобальную самосовершенствующуюся систему защиты жизнедеятельности человека на базе и с учетом оптимального развития техногенных и антропогенных составляющих. Эта глобальная цель, являющаяся в настоящее время и в обозримом будущем суперприоритетной, может быть достигнута путем развития научной мысли, совершенствования системы непрерывного образования, проведения инноваций в промышленной и социальной сферах.

Энтони Гидденс в книге «Модерн и личная идентичность» указывает, что «различие между риском, на который идут добровольно, и риском, которому индивид подвергается помимо своей воли, зачастую расплывчато» [14]. В условиях современности как для обывателей, так и для экспертов – специалистов в какой-либо области – мыслить в понятиях риска и оценки риска стало более или менее постоянным занятием, отчасти даже незаметным.

Многообразие ситуаций риска и важность этой проблематики для социальной жизни требует обращения к философско-онтологическому анализу этого феномена. Риск находится в самом сосредоточии проблем деятельности, проходящей в условиях взаимодействия необходимости и случайности, неопределенности и предопределенности – на основе свободы выбора социальным субъектом форм и направления своих действий. Важно учитывать широкий контекст постановки проблемы риска.

Деятельность индивида подпадает под признаки информационно направленных саморегулирующихся адаптивных систем. Случайность может выступать в качестве конструктивного начала, необходимого элемента эволюции, источника организации нового. Любой переход на более высокий уровень развития возможен лишь через хаос, который «связывает»

различные уровни организации развивающейся системы. Вероятностная структура среды, в которую постоянно «погружен» человек, статистический характер и многовариантность, присущие большинству явлений окружающей действительности, порождают такой феномен, как риск.

Многоаспектность процесса обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур на основе экологического фактора подразумевает наличие определенного механизма. Аналитический обзор литературы по вопросу определения механизма обеспечения конкурентоспособности свидетельствует о слабой его исследованности и недостаточности конкретных определений. Единства мнений нет также при определении понятия «механизм». Например, толковый словарь русского языка С. Ожегова и Н. Шведовой предлагает такое определение понятия «механизм – последовательность состояний, процессов, определяющих собою какое-нибудь действие, явление» [16]. В Большом экономическом словаре А. Борисова встречается определение хозяйственного механизма, как «совокупности организационных структур и конкретных форм и методов управления, а также правовых норм, с помощью которых реализуются действующие в конкретных условиях экономические законы, процесс воспроизводства» [20]. Современный экономический словарь Б.А. Райзберга дает определение экономического механизма как «совокупности методов и средств воздействия на экономические процессы, их регулирования» [17]. Еще более емкое определение экономического механизма дает Л. Кузьмин, который под ним понимает многоуровневую интегрированную систему внутренних экономических отношений, устанавливающую производственно-хозяйственные связи между структурными подразделениями, способы оценки влияния этих связей на результаты компании, подсистемы стимулирования, планирования, контроля, нормирования, учета и анализа хозяйственной деятельности [28].

Поскольку в экономической литературе отсутствует единый подход к определению механизма обеспечения конкурентоспособности

предпринимательских структур, то при его формулировании будем опираться на изложенный выше категориальный аппарат. Механизм обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур представляет собой совокупность организационных структур, форм, инструментов и методов регулирования и координации процессов, обеспечивающих формирование конкурентных преимуществ предпринимательских структур за счет активизации инновационной деятельности, повышения инвестиционной привлекательности, завоевания новых потребителей, выхода на новые рынки и пр. Механизм обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур основывается на определенных принципах, в числе которых: научная обоснованность, экономическая эффективность, актуальность, гибкость и др.

Эффективность механизма обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур проявляется в превышении эффекта, получаемого в результате применения механизма, над затратами, необходимыми для его реализации. Актуальность механизма подразумевает необходимость постоянного его совершенствования в процессе применения в зависимости от влияния факторов внешней и внутренней среды компании. Гибкость механизма заключается в его способности адаптироваться к специфике предпринимательских структур различных отраслей и регионов деятельности. Кроме того, она определяется стратегическими целями компании, особенностями системы управления и агрессивностью конкурентной среды, в которой компания функционирует.

Механизм обеспечения конкурентоспособности может быть как единым для всех направлений увеличения конкурентоспособности, так и иметь некоторые уникальные черты свойственные исключительно выбранному направлению. Это определяется влиянием большого количества факторов, важнейшим из которых является специфика самого конкурентного преимущества и его применимость в рамках выбранной отрасли и региона. Необходимо отметить, что конкурентное преимущество

предпринимательской структуры всегда носит относительный характер, так как оно может быть оценено только путем сравнения характеристик, которые влияют на эффективность ее деятельности. Относительность конкурентного преимущества также проявляется и в том, что оно обычно зависит от конкретных условий, характеристик и параметров деятельности компании. Направление, выбранное приоритетным для одной компании, может оказаться совершенно непригодным для другой аналогичной компании, функционирующей в отличной конкурентной среде. Следовательно, и механизм обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур всегда будет нести в себе отпечаток региона, отрасли или даже конкретных условий их функционирования. При этом общие принципы его формирования будут схожи для различных направлений формирования, увеличения или удержания конкурентного преимущества.

Обеспечение конкурентоспособности предпринимательских структур на основе экологического фактора предполагает определенный, ориентированный исключительно на экологические аспекты их деятельности, механизм. Как и любая система, механизм обеспечения конкурентоспособности включает в себя следующие элементы: цель, задачи, субъекты и объекты управления, инструменты и результаты.

Основная цель предложенного механизма – обеспечение конкурентоспособности предпринимательских структур на основе экологического фактора. Конкурентное преимущество в рамках предложенного механизма достигается через решение следующих задач:

- увеличение доходов компании за счет продажи «экологически чистой продукции», повышения производительности труда;
- увеличение доли рынка за счет переманивания потребителей у конкурентов;
- создание благоприятного имиджа компании;
- снижение издержек производства в результате экономии ресурсов, переработки отходов, снижения платежей за штрафы и др.

В качестве субъектов проведения мероприятий в рамках механизма обеспечения конкурентоспособности предпринимательской структуры на основе экологического фактора выступают ее руководители на всех уровнях управления: в первую очередь топ-менеджмент компании, совет директоров и руководители структурных подразделений, ответственные за экологическую составляющую деятельности компании. Объектом управления механизма является процесс обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур на основе экологического фактора.

Под влиянием факторов внешней и внутренней среды фирмы определяются основные источники конкурентного преимущества на основе экологической составляющей. К их числу можно отнести квалифицированный персонал, преимущества в доступе к финансовым ресурсам, более экономичный режим потребления материальных и энергетических ресурсов, используемая технология, а также организация самой системы управления.

Основной формой обеспечения конкурентного преимущества на базе рассмотренных источников выступает экологическая политика компании как базовый документ, определяющий цель, основные принципы, обязательства и ключевые направления проведения мероприятий в области обеспечения экологической безопасности и охраны окружающей среды. Также некоторые мероприятия будут проходить в рамках общей стратегии управления персоналом, стратегии управления затратами, стратегии НИОКР. Значительное влияние в области создания благоприятного имиджа компании окажет разработка грамотной маркетинговой стратегии.

Сформированное таким образом конкурентное преимущество может иметь различные способы реализации в зависимости от специфики внешней и внутренней среды работы компании, например:

- получение льготных условий кредитования (и других способов привлечения капитала) и страхования;

- преимущество при участии в конкурсах и тендерах за счет более благоприятного имиджа стабильной компании, нацеленной на долгосрочное сотрудничество;

- увеличение рыночной стоимости акций компании и как следствие увеличение стоимости бизнеса в целом;

- возможность выхода на мировые рынки производимого вида продукции и сотрудничества с потребителями, предъявляющими жесткие требования к своим поставщикам;

- увеличение прибыльности деятельности компании за счет комбинации мероприятий по сокращению затрат и наращиванию доходов и др.

Основными факторами, приводящими в движение данный механизм, являются вызовы, изменения во внешней и во внутренней среде предпринимательской структуры. Этот процесс связан с несоответствием текущей стратегии деятельности компании требованиям внешней среды и возможностям среды внутренней.

Целесообразность обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур на основе экологического фактора определяется изменением условий производства, сложностью и многоаспектностью целей и задач управления конкурентными преимуществами, необходимостью постоянной адаптации к изменениям условий внешней среды. К числу последних в первую очередь относятся механизмы государственного регулирования природоохранной деятельности, а также ужесточающиеся требования потребителей.

Для повышения эффективности процесса обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур в рамках механизма его формирования можно выделить следующие этапы:

1) Выбор направления обеспечения конкурентоспособности предпринимательской структуры. Желательно, чтобы направление являлось приоритетным и обеспечивало максимальный эффект от его реализации. На

практике, оценить эффект тех или иных мероприятий по формированию конкурентного преимущества достаточно сложно. Кроме того, ряд направлений повышения конкурентоспособности предпринимательской структуры могут реализовываться параллельно. Поэтому выбор направления носит скорее творческий характер и чаще всего ориентирован на стратегию развития компании.

2) Оценка общего состояния и уровня конкурентоспособности компании, подразумевающая расчет основных показателей ликвидности, рентабельности, финансовой устойчивости и деловой активности предприятия, а также базовый анализ конкурентоспособности, например, с применением методики SWOT-анализа. Проведенная оценка позволит лучше оценить возможности использования имеющихся в распоряжении компании ресурсов, а также ее сильные и слабые стороны для следующего этапа.

3) Оценка целесообразности проведения мероприятий по формированию выбранного конкурентного преимущества для данной компании (с точки зрения ее финансовых возможностей, стадии жизненного цикла, которую она переживает и прочих факторов). Если на предыдущем этапе выбор направления увеличения конкурентного преимущества носил интуитивный характер, то на данном этапе необходимо учесть все факторы, которые могут тем или иным образом повлиять на реализацию выбранной стратегии и снизить ее результативность. Оценка целесообразности формирования или увеличения конкурентного преимущества по конкретному направлению является одним из наиболее важных этапов, так как позволяет сразу отвергнуть малопригодные и неэффективные направления для данной предпринимательской структуры. Кроме того, проведенная оценка позволит выявить уязвимые места компании, на которые необходимо будет обратить особое внимание при реализации мероприятий по формированию или увеличению конкурентного преимущества.

4) Этап реализации мероприятий является самым длительным и затратным с точки зрения различных видов ресурсов. Сам процесс

реализации индивидуален и зависит от конкретного выбранного направления обеспечения конкурентоспособности. Можно выделить следующие характерные для большинства процессов стадии: формулирование целей и задач, разработка стратегии и плана мероприятий в рамках выбранного направления; выявление механизмов контроля, разработка и внедрение рабочих процедур; реализация разработанных мероприятий в соответствии с планом; анализ со стороны руководства, проведение аудита (при необходимости), сравнение фактических и запланированных результатов; проведение корректирующих мероприятий.

5) Пятый этап представляет собой максимизацию сформированного конкурентного преимущества путем создания комплекса предпринимательских структур, повысивших свою конкурентоспособность схожим образом. Реализация мероприятий этого этапа требует предварительной оценки возможностей по созданию комплекса, в частности разработку механизмов совместного развития и повышения эффективности совместной деятельности.

Представленный процесс позволит наиболее полно использовать заложенный в предпринимательской структуре потенциал, повысить ее конкурентоспособность наиболее целесообразным способом и, в конечном счете, стимулировать создание комплекса предпринимательских структур. Данная последовательность этапов применима практически к любому направлению обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур. Схематично алгоритм обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур на основе экологического фактора может включать следующие основные этапы:

- 1) оценка общего состояния и уровня конкурентоспособности предпринимательских структур;
- 2) оценка целесообразности применения инструментов снижения экологического воздействия в предпринимательских структурах;

3) анализ возможности формирования комплекса предпринимательских структур с учетом влияния экологического фактора.

Этап оценки общего состояния и уровня конкурентоспособности компании включает анализ ключевых показателей финансового состояния; краткое исследование рынков, на которых компания работает; изучение требований ключевых потребителей к своим контрагентам; анализ специфики отрасли, в которой функционирует компания и ее положения в ней.

На втором этапе оценивается целесообразность использования инструментов снижения негативного воздействия предпринимательских структур на окружающую среду с учетом их размера и сложности организационной структуры, сферы деятельности и других факторов. В случае, если результаты оценки оказываются положительными, руководство предпринимательской структуры разрабатывает и внедряет комплекс инструментов снижения экологического воздействия. Существует общепринятый комплекс процедур, выполнение которых необходимо для создания полноценной системы экологического менеджмента.

В зависимости от выбранных инструментов возможно применение как всего комплекса, выполнение которого необходимо для создания полноценной системы экологического менеджмента, так и отдельных его элементов.

Следующий этап алгоритма предполагает реализацию комплексного подхода при обеспечении конкурентоспособности предпринимательских структур на основе экологического фактора и связан с анализом возможности создания комплекса предпринимательских структур с целью увеличения конкурентных преимуществ предпринимательских структур путем кооперации и специализации в различных экологических аспектах деятельности.

3.3 Выработка стратегий предпринимательства в условиях риска

Развитие и поддержка предпринимательства является одним из определяющих трендов развития большинства стран мира. Выработка стратегии развития предпринимательства является достаточно непростой по исполнению задачей.

На выбор направлений стратегического развития территорий и предпринимательства влияют процессы смены цивилизаций. Исходя из стратегических целей развития территорий, местные органы управления определяют основные параметры и показатели развития предпринимательства, в число которых могут входить:

- внутренние и внешние условия хозяйствования на территории;
- возможности и ограничения;
- пути и способы достижения целей, обеспечивающие наибольшую эффективность использования имеющихся ресурсов;
- количество организаций, задействованных в реализации программ;
- контрольные органы, фиксирующие достижение поставленных целей;
- механизмы, определяющие взаимодействие между федеральными и региональными уровнями власти, бизнеса и общества;
- пути получения необходимой научно-технической информации;
- состояние кадрового потенциала, необходимого для развития предпринимательства.

Стратегическое планирование в РФ предполагает прогноз социально-экономического развития субъекта РФ на среднесрочный период. Стратегия развития субъекта РФ на долгосрочную перспективу включает:

- основные направления развития субъекта РФ;
- целевые программы субъекта РФ;
- программу развития малого и среднего предпринимательства;
- схему территориальной поддержки малого и среднего предпринимательства в регионе.

Основные принципы, которые способствуют осуществлению стратегического планирования предпринимательства в регионе, включают следующие:

- способствующие достижению значимых целей в достаточно протяженном горизонте времени;
- активизирующие действие организационных, ресурсных, инновационно-технологических факторов;
- обеспечивающие выполнение плана в целом и отдельных его этапов в установленные сроки;
- определяющие выработку алгоритма управленческих решений на основе научной методологии.

Выражение «кризис создает новые возможности» позволяет по-новому взглянуть на эффективность деятельности органов управления регионами. Можно провести определенные параллели между эффективно работающими организациями и стабильно развивающимися территориями – и здесь, и там речь идет об эффективных моделях управления, основанных на взаимовыгодном балансе интересов – власти, предпринимательства и гражданского общества.

Наиболее известные модели, применяемые в мировой практике, позволяющие эффективно выработать стратегии в организациях, – сбалансированная система показателей и стратегическая карта; система РМ – управление эффективностью (результативностью); управление по ограничениям (теория ограничений ТОС).

Каждая из этих моделей имеет свои теоретические основы, принципы, инструментарий, алгоритм разработки и внедрения; находит ответы на три главных вопроса: Каков бизнес? Что изменять? Как осуществлять процесс изменений? Но одновременное применение этих моделей не всегда приводит к желаемому результату. Выбор модели остается за разработчиками, за их уровнем компетенций.

Для выработки стратегии развития предпринимательства в регионе может быть востребована Концепция бережливых технологий управления SCPM, дающая значительный синергетический эффект. Инструментарий управленческой модели SCPM составляют: стратегическая карта, сбалансированная система показателей, системы вознаграждения по результатам деятельности, особый управленческий учет, механизм реализации корпоративной культуры предпринимательства. Каждый из этих элементов достаточно исследован для организации, но требует серьезной проработки для возможного его использования в деятельности органов регионального и муниципального управления, обязательной привязки к конкретным условиям социально-экономического развития территорий. Для более глубокой разработки региональной программы развития предпринимательства может использоваться матрица сбалансированной системы показателей, которая обеспечивает системное видение будущего.

Одна из актуальных проблем стратегического развития предпринимательства в регионе – поиск рационального числа количественных показателей, т.к. до настоящего времени информация, находящаяся в органах статистики, не в полной мере удовлетворяет требованиям разработчиков программ.

Принимаемые на федеральном уровне Программ должны задавать вектор движения соответствующим программным документам – планам социально-экономического развития, документам территориального планирования, долгосрочным целевым программам – регионального и муниципального уровней, и в совокупности они должны создавать благоприятную среду для реализации инвестиционных программ и проектов развития бизнеса. Исходя из сложности стоящих задач и существующих ограничений, можно сформулировать ключевые слагаемые успешной Стратегии развития предпринимательства в регионе:

- 1) благоприятный деловой климат и поддержка конкурентоспособного бизнеса – здесь многое зависит от налогового климата, налоговая система

должна обеспечить своевременную уплату налогов в полном объеме. Для развития предпринимательства требуется независимая судебная система, обеспечение привлекательной институциональной среды, возможность работать по закону, одинаково трактуемому чиновниками, судьями и предпринимателями;

2) повышение качества управления предпринимательством – можно достичь путем использования современных моделей управления регионами, в том числе внедрением систем менеджмента качества, а также с использованием различных подходов к анализу и построению сценариев развития социально ориентированных экономик регионов;

3) совершенствование частно-государственного партнерства, которое является пусковым механизмом запуска инноваций в промышленность и жилищное строительство, ЖКХ и АПК;

4) повышение энергоэффективности экономики – условия для этого были созданы принятием ФЗ РФ «Об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности», в число задач, которые необходимо решить в этом направлении: создание национального реестра наилучших технологий энергосбережения, выработка стимулов для привлечения в эту область инвестиций;

5) значительное повышение качества услуг, оказываемых предпринимателями в социальной сфере – необходим поиск новых моделей развития малого и среднего предпринимательства в сферах здравоохранения, профессионального образования. Важен не только рост объема расходов в этих областях, а эффект от использованных в них ресурсов. Многого можно сделать, если предпринимательство не будет использовать подход, ориентированный на клиента, на его удовлетворенность от оказываемых услуг.

Одним из важных направлений развития предпринимательства является его инвестирование. Инвестиции представляют собой тот инструмент, который определяет не только текущее состояние бизнеса, но и

обеспечивает стратегическое развитие. Наиболее приемлемые ценности инвестиций для предпринимателя: целевые банковские вклады, акции, паевые взносы, государственные казначейские обязательства, движимое и недвижимое имущество, право пользования землей, срочные вложения капитала в непроизводственную сферу, интеллектуальные ценности, результаты научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ.

При принятии решения по использованию инвестиций предпринимателю часто приходится балансировать между ожидаемыми доходами и существующими рисками убытков. Основным фактором, учитываемым при управлении инвестициями, является то, что инвестиции относятся к чистым расходам.

Ситуация неопределенности складывается, когда выбор и реализация решений имеют своим следствием множество частных исходов, но их вероятности неизвестны или не имеют смысла. Принятие конкретного управленческого решения в ситуации неопределенности может привести к любому, в том числе непредсказуемому, результату под воздействием множества факторов, полностью учесть которые трудно.

Управленческая задача заключается в том, чтобы уменьшить неопределенность путем сведения ее к условиям риска. При наличии неограниченного количества состояний объективных условий, оценка вероятности наступления каждого из этих состояний невозможна по причине отсутствия способов ее измерения. Критерий выбора решений в условиях сведения к ситуации риска определяется склонностями и субъективными суждениями менеджера.

Можно выделить ряд факторов, которые способствуют возникновению неопределенности и риска:

- невозможность предвидеть наступление отдельных событий по причине случайного характера;
- необходимость достижения одновременно нескольких, часто противоречивых целей;

- недостаток ресурсов, необходимых для успешной реализации принимаемых управленческих решений;
- отсутствие, неполнота, недостоверность информации;
- психологические характеристики руководителя, принимающего решения;
- профессиональная неподготовленность персонала к действиям в условиях неопределенности и риска;
- целенаправленное противодействие конкурентов по бизнесу, противоборствующих сторон в конфликтной ситуации.

Природу неопределенности характеризует информационная база управленческих решений, структура которой включает:

- цели и задачи объекта управления;
- состояние объекта (техническое, экономическое);
- особенности развития объекта (закономерности, тенденции, механизм функционирования);
- прогноз изменения внешней среды;
- альтернативные стратегии функционирования предприятий;
- альтернативные варианты решения;
- последствия реализации альтернатив;
- критерии выбора лучшей альтернативы.

Предпринимательские риски связаны с возникновением убытков и неполучением ожидаемых доходов при нарушении обязательств контрагентами или изменении условий деятельности по независящим от предпринимателя обстоятельствам. При этом рассматривается понятие страхового риска как предполагаемого события, на случай наступления которого проводится страхование. Можно выделить следующие страховые риски:

- пожар, взрыв, попадание молнии;
- падение летательных аппаратов;
- сход снежных лавин, селей;

- смерч;
- ураган, буря, тайфун;
- наводнение, паводок, ливень;
- обвал, оползень, просадка грунта, подтопление грунтовыми водами;
- землетрясение;
- противоправные действия третьих лиц, кража со взломом, разбой;
- авария инженерных сетей (водопровод, канализация, теплоснабжение, электроснабжение);
- ошибки при монтаже;
- обрушение или повреждение объекта, в том числе обваливающимися или падающими частями.

Другая классификация рассматривает такие виды страховых рисков предпринимательской деятельности:

- воздействие огня: пожар, взрыв газа;
- воздействие воды, жидкости: авария водопровода, отопительной системы;
- механические воздействия: столкновение, наезд, посадка на мель, бой стекол;
- воздействие стихии: землетрясение, цунами;
- воздействие природных явлений: дожди, гололед, недостаток и избыток тепла, солнечный ожог;
- несчастные случаи и другие непредвиденные обстоятельства: удушение, заражение инфекцией, пропажа без вести, нарушение срока поставки и платежа;
- злоумышленные действия третьих лиц: кража, похищение;
- производственные и конструктивные обстоятельства: дефекты литья, производственные аварии, ошибки в проектировании, неплатежеспособность, взрыв котлов;

- воздействие войн и гражданских волнений: военные действия, гражданские волнения, арест, конфискация имущества, ядерный взрыв, радиоактивность.

Экологические риски можно сгруппировать по нескольким критериям:

- по последствиям работы предприятия: естественно-природные и техногенные;

- по виду опасности на объекте: токсические, пожарные, радиационные;

- по риску для жизни и здоровья людей: индивидуальные и групповые.

Страхование рисков предпринимательской деятельности, связанных с финансовыми объектами, включает:

- страхование финансовых инвестиций – от политических и коммерческих рисков;

- страхование депозитных вкладов;

- страхование коммерческих и экспортных кредитов от экономических рисков.

Процесс управления предпринимательскими рисками предполагает рассмотрение рисков ситуации по данному конкретному предприятию, исходя из нескольких аспектов:

- процесса производства и производственного оборудования;

- особо опасных агрегатов;

- системы управления производством;

- системы безопасности и предотвращения убытков;

- подверженности данного предприятия различного рода опасностям;

- расчета приблизительного максимального убытка.

При оценке рисков ситуации обязательно необходимо принимать во внимание ряд факторов:

- производственный фактор – опасности, связанные с процессом производства, в первую очередь с используемыми в нем материалами;

- технический фактор – учитывает соответствие принятым стандартам расстояний между производственными объектами и существующих предохранительных систем;

- управленческий фактор – связан с квалификацией персонала и эффективностью работы системы управления.

В практике производственно-хозяйственной деятельности малых и средних предприятий возможные риски могут встречаться в разнообразных сочетаниях. Учет этих сочетаний и вероятности каждого из них имеют большое значение при заключении договора страхования как для страхователя, так и для страховщика. Поэтому в процессе управления возникает задача упорядочения всего множества рисков и разработки аппарата и анализа их взаимозависимости. Для решения этой задачи необходимо представление множества всех рисков в обозримой форме и введение удобной кодификации.

Процесс управления рисками отражается в понятии риск-менеджмент. Математическая теория оптимальных процессов дает четкое понятие управления как совокупности воздействий, сохраняющих состояние системы или переводящих ее из одного состояния в другое. Сами риски являются разрозненными, разнородными, не представляют собой систему и не могут рассматриваться напрямую как объекты управления. Понятие управляющего воздействия может быть применимо к риску с определенными допущениями. Например, сложно говорить об управлении рисками природного происхождения, такими как землетрясение или цунами.

Для четкого определения любого процесса управления, кроме формирования его целей, необходимо установить субъекты и объекты управления. При этом сами риски объектом управления не являются. В качестве объекта управления могут рассматриваться коллективы людей, природные или созданные трудом комплексы, объединенные общностью мер, направленных на защиту от страховых событий. Субъектом управления может быть любая организация, юридическое лицо, его подразделение,

властная структура, которые осуществляют меры по достижению поставленных целей.

Таким образом, можно конкретизировать понятие управления рисками – это разово или регулярно осуществляемая система мероприятий, имеющих цели:

- предотвращение страхового события;
- своевременное оповещение о нем для принятия мер по смягчению последствий, минимизации числа человеческих жертв и тяжелых травм, материального ущерба и ущерба, наносимого окружающей среде.

Объекты управления рисками – человеческие коллективы, материальные ценности, природа. Процесс осуществляется государством и специальными подразделениями предприятий. Управление рисками по отношению к разным видам рисков имеет различный характер и может осуществляться разными организациями.

Процесс управления рисками включает три основных этапа:

- идентификация риска;
- измерение риска;
- контроль риска.

Идентификация риска – это изучение рисков, которые характерны для данного вида деятельности. Измерение риска предполагает определение степени его вероятности и размеров потенциального ущерба. При этом исчисляется не размер ущерба и его вероятность, а строится функция распределения вероятностей убытков. Для измерения риска в некоторых отраслях промышленности разработаны сложные специальные методики, реализуемые на правах нематериальных активов, достаточно дорогостоящие.

Контроль риска подразделяется на физический и финансовый. Физический контроль включает в себя различные способы, позволяющие снизить вероятность наступления страхового события или уменьшить масштабы ущерба. Осуществление физического контроля влечет за собой

определенные финансовые затраты. Поиск источников их компенсации и составляет содержание финансового контроля.

В большинстве случаев затраты на снижение рисков несет предприятие. Но в тех случаях, когда риски не застрахованы, в их предотвращении и снижении убыточности оказывается заинтересованным страховщик в том числе. Поэтому им создается резерв предупредительных мероприятий. Такой резерв предназначен для финансирования деятельности по предотвращению страховых случаев и снижению их убыточности. Средства для этого формируются платежами страхователя и входят в состав брутто-ставки страхования.

Предпринимательская деятельности охватывает все субъекты экономики, где производится валовой внутренний продукт, и, соответственно, все отрасли, включая промышленность. Объекты риска предпринимательской деятельности: трудовые ресурсы, имущество предприятия, финансовые ресурсы, информация. Страховая защита предпринимательства может быть разделена по стадиям кругооборота средств в процессе товарного производства. Существуют различные классификации страховых рисков. Упорядоченная система позволяет установить взаимосвязь различных объектов страхования: имущественного, ответственности и страхования коммерческой деятельности. Коммерческие риски, прежде всего, включают риски финансовые, такие как страхование кредитов, страхование косвенных рисков и страхование биржевых кредитов.

4 Труд как социально-экономическая категория (практикум)

4.1 Критерии рассмотрения социально-трудовых отношений

Контрольные вопросы для обсуждения:

1. Труд как социально-экономическая категория
2. Понятие и сущность труда
3. Основные характеристики труда
4. Характеристика социально-трудовых отношений
5. Проблемы измерения производительности труда
6. Понятие производительности труда
7. Критерии эффективности производительности труда
8. Существующие проблемы с производительностью труда
9. Доходы, уровень и качество жизни населения
10. Взаимозависимость категорий дохода, уровня и качества жизни населения.
11. Понятие категорий дохода, уровня жизни населения
12. Показатели качества жизни населения
13. Современные аспекты управления трудом на предприятии
14. Особенности процесса управления трудом на современном предприятии
15. Организация оплаты и стимулирования труда на предприятии
16. Способы организации оплаты труда на предприятии
17. Формы организации оплаты труда на предприятии
18. Формы стимулирования труда на предприятии
19. Оценка и планирование затрат на персонал
20. Характеристика процесса оценки трудовых затрат
21. Характеристика процесса планирования трудовых затрат

22. Что понимается под трудовым потенциалом организации, трудовым потенциалом работника?
23. Что включает в себя оценка кадрового состава?
24. Приведите примеры соотношения имеющегося трудового потенциала работника или коллектива, фактического его использования и требуемого условиям производства.
25. По каким параметрам оценивается структура рабочей силы?
26. По каким показателям оцениваются социально-демографические характеристики трудового потенциала?
27. Как оценивается движение кадров в организации?
28. Назовите основные направления оценки качественных характеристик трудового потенциала
29. С помощью каких показателей можно оценить эффективность издержек на рабочую силу?
30. Как оценить эффективность издержек на профессиональное обучение персонала?

Темы семинарских занятий:

1. Социально-трудовые отношения. Факторы влияния на социально-трудовые отношения
2. Показатели измерения и эффективности производительности труда
3. Параметры, определяющие уровни доходов и качества жизни населения
4. Эффективные методы управления трудом на предприятии
5. Показатели расчета форм и методов оплаты труда
6. Методы оценки и планирования трудовых затрат.
7. Оптимизация затрат

Вопросы для самостоятельной проверки к лекциям:

1. Труд как социально-экономическая категория
2. Понятие и сущность труда
3. Основные характеристики труда
4. Особенности функционирования рынка труда
5. Характеристика социально-трудовых отношений
6. Определение производительности труда
7. Социально-трудовые показатели
8. Взаимозависимость категорий дохода, уровня и качества жизни населения.
9. Понятие категорий дохода, уровня жизни населения
10. Показатели, определяющие качество жизни населения
11. Особенности процесса управления трудом на современном предприятии
12. Характеристика современного предприятия в трудовом аспекте
13. Способы организации оплаты труда на предприятии
14. Формы организации и стимулирования оплаты труда на предприятии
15. Характеристика процесса оценки трудовых затрат и планирования трудовых затрат
16. Факторы влияния на трудовую деятельность
17. Показатели эффективности социально-трудовых отношений
18. Параметры производительности труда
19. Анализ социально-трудовых показателей
20. Параметры, определяющие уровни доходов и качества жизни населения
21. Эффективные методы управления трудом на предприятии
22. Методы оценки и планирования трудовых затрат

Самостоятельная работа (курсовая работа)

Примерный перечень тем курсовых работ

1. Труд как сфера жизнедеятельности и основной фактор производительности
2. Занятость населения в современных условиях и направления ее изменения
3. Проблемы занятости и безработицы населения РФ
4. Динамика образовательной и профессиональной структуры занятости в России
5. Характеристика безработицы как социально-экономического явления
6. Экономически активное население как ресурс для трудовой деятельности
7. Особенности формирования персонала предприятия
8. Трудовой потенциал как основная характеристика персонала предприятия
9. Оценка трудового потенциала предприятия и пути повышения эффективности его использования
10. Формирование человеческого капитала и направления повышения эффективности его использования
11. Рынок труда и особенности его регулирования в современных условиях
12. Актуальные проблемы современной трудовой миграции в России
13. Проблемы развития механизма взаимодействия рынка труда и профессионального образования в России
14. Современные требования конкурентоспособности работника на рынке труда
15. Социальное партнерство как основной механизм регулирования социально-трудовых отношений

16. Роль международной организации труда в регулировании социально-трудовых отношений
17. Особенности трудовых отношений отдельных категорий персонала предприятия
18. Факторы формирования и развития персонала предприятия
19. Оценка эффективности использования рабочего времени и пути ее повышения
20. Производительность и рентабельность труда как основные показатели его эффективности
21. Оценка производительности труда работников и пути ее оптимизации
22. Система мотивации и демотивации персонала предприятия
23. Методы установления норм времени и выработки в трудовом процессе
24. Анализ действующих норм труда и совершенствование состояния нормирования труда на предприятии
25. Нормирование труда как элемент организации заработной платы

Контрольная работа в форме курсовой работы является научно-исследовательской работой, отражающей анализ существующих вопросов и проблем, касающихся определенной темы изучаемой дисциплины. Содержание курсовой работы должно соответствовать выбранной тематике, допускается формулирование студентом собственной темы исследования по согласованию с преподавателем. Курсовая работа представляет собой самостоятельное научное исследование, обобщающее теоретические и практические знания, полученные студентом в процессе изучения дисциплины «Экономика труда»

Целями выполнения курсовой работы являются:

- систематизация знаний, полученных во время аудиторных занятий;

- самостоятельное проведение научных исследований, анализ и обобщение полученного материала;
- закрепление практических навыков.

Курсовая работа должна соответствовать требованиям, изложенным в данных методических рекомендациях.

Выбор темы и структура курсовой работы

Тема курсовой работы выбирается студентом из предложенной тематики либо самостоятельно формулируется по согласованию с преподавателем. После выбора темы студент совместно с руководителем курсовой работы должен разработать план работы и оформить задание на курсовую работу. Задание подписывают руководитель и студент, подтверждая тем самым согласие с заданием. Затем его сдают на кафедру для утверждения заведующим кафедрой.

Структура курсовой работы включает: титульный лист; лист заданий на курсовую работу; оглавление; введение (2-3 стр.); теоретическую часть (15-18 стр.); практическую часть (18-25 стр.); заключение (1-2 стр.); список использованных источников; приложения; справка на антиплагиат.

Тема теоретической части контрольной работы выдается студенту из тематики работ. Общий объем курсовой работы 35-40 страниц машинописного текста.

Введение должно содержать: актуальность темы исследования; степень разработанности проблемы; объект исследования; предмет исследования; цель и задачи исследования; теоретическая и методологическая база исследования; информационно-эмпирическая база исследования; нормативно-правовая база исследования; структура и логика исследования; научная новизна исследования; теоретическая и практическая значимость исследования; апробация результатов исследования.

В заключение курсовой работы должны быть даны выводы автора по результатам проведенного исследования.

Список использованной литературы должен содержать описание использованных источников и отражать самостоятельную работу ее автора, что позволит судить о степени проработанности темы. Список использованной литературы должен содержать не менее 20 наименований с обязательными ссылками по тексту.

Минимальные требования к оригинальности устанавливаются на уровне 60%. Проверку проводить в системе «АнтиплагиатВуз» (<http://antiplagiat.ru>).

Требования к оформлению курсовой работы

Текст работы выполняется на компьютере на одной стороне стандартного листа бумаги формата А-4, в сброшюрованной папке, объемом до 40 страниц. Технические требования текста: межстрочный интервал 1,5, шрифт TimesNewRoman, кегль 14, тип шрифта обычный, 1800 знаков на странице, включая пробелы и знаки препинания. Отступы: левый – 25 мм, правый – 15 мм, верхний и нижний – 20 мм. Абзацный отступ – 15мм. Каждая структурная часть курсовой работы начинается с новой страницы. После заголовка, располагаемого с абзацного отступа, точка не ставится. Также не допускается подчеркивание заголовка и переносы в словах заголовка. Расстояние между заголовком и текстом составляет 2 интервала. Список литературы оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ. Сноски в квадратных скобках на литературу по тексту работы являются обязательными.

По сторонам листа должны оставаться поля следующих размеров: левое поле – 25 мм; правое поле – 10 мм; верхнее и нижнее – 20 мм.

Нумерация страниц сквозная, начиная с титульного листа и кончая последним приложением. Номера страниц проставляются, начиная с содержания, арабскими цифрами в середине верхнего поля страницы (5 мм от текста).

Заголовки разделов и подразделов пишутся с абзацного отступа (5 знаков) с прописной буквы, без точки в конце, не подчеркивая. Переносы в заголовках не допускаются.

Разделы и подразделы нумеруются аналогично следующему примеру:

- 1 Теоретические аспекты
- 1.1 Сущность и содержание
- 1.2 Факторы влияния
- 1.3 Показатели эффективности
- 2. и т.д.

Перечисление внутри подпунктов записывают с абзацного отступа с использованием арабских цифр со скобкой, например:

- а) _____
- б) _____
- 1) _____

Расстояние между заголовками раздела и подраздела два интервала. Подзаголовки отделяются от текста сверху и снизу тремя интервалами.

Каждый раздел надлежит начинать с новой страницы. Подразделы излагают сразу после предыдущего. «Оглавление» записывают в виде заголовка (симметрично тексту) с прописной буквы.

Иллюстрации (схемы, диаграммы, графики и др.) нумеруют последовательно арабскими цифрами сквозной нумерацией, либо в пределах раздела. Название рисунка помещается под рисунком согласно примеру (рисунок 1).

Рисунок 1 – Структура персонала предприятия

Таблицы оформляют в соответствии с примером согласно таблице 1, шрифт – 12, абзац – 1,5.

Таблица 1 – Анализ структуры заработной платы

Таблицы нумеруются отдельно от рисунков. Нумерация сквозная последовательная либо в пределах каждого раздела. Название таблицы помещается над таблицей. При использовании иллюстрационного материала, данных статистических и других источников для составления таблиц, необходимо сделать ссылку на первоисточник.

Приложения оформляются в конце работы, после библиографического списка, располагаются в порядке ссылок на них. Наверху посередине страницы пишут «Приложение А» (обозначают заглавными буквами русского алфавита за исключением Ё, З, П, О, Ч, Ъ, Ы, Ь) Приложение должно иметь заголовок, который записывается симметрично относительно текста с прописной буквы отдельной строкой. Формулы (кроме помещаемых в приложении) должны нумероваться сквозной нумерацией арабскими цифрами и записываться на уровне формулы справа в круглых скобках (допускается нумерация в пределах раздела), например (2.1). Пояснения символов и числовых коэффициентов, входящих в формулу, приводятся под формулой. Формулы приводятся в тексте один раз, а далее приводится ссылка на уже ранее установленную ссылку.

На используемые в работе первоисточники даются ссылки в квадратных скобках по тексту, например [5, с.32], где 5 – это порядковый номер первоисточника в библиографическом списке, с. 32 – страница, на которую дается ссылка. Библиографический список составляется в алфавитном порядке.

Содержание практической части курсовой работы

Практическая часть курсовой работы по дисциплине «Экономика труда» направлена на привитие студентам профессиональных умений и навыков в расчете экономических показателей деятельности трудового персонала промышленного предприятия, приведение знаний в логическую систему.

Практическая часть курсовой работы должна включать в себя следующую информацию: общая характеристика предприятия; расчет

потребности в трудовых ресурсах; расчет фонда оплаты труда и производительности труда; расчет показателей эффективности проектируемого производства. Студент должен рассчитать перечисленные показатели, свести все в табличной и графической форме и сделать выводы.

Защита курсовой работы

Выполненная курсовая работа подписывается студентом и сдается руководителю на проверку. Замечания по работе руководитель делает на полях пояснительной записки, а на титульном листе ставит предварительную оценку, допуск к защите, дату и подпись. Защита курсовой работы проводится перед комиссией, которая назначается распоряжением заведующего кафедрой, где указывается срок защиты.

4.2 Примеры методических подходов к нормированию численности персонала университета

Основными задачами нормирования труда АУП и работников университета являются:

- установление необходимых затрат времени на выполнение отдельных работ (функций) теми или иными работниками в соответствии с должностными обязанностями;
- расчет нормированных заданий, обоснование объема работ, выполняемого одним исполнителем или коллективом;
- определение необходимой численности работников на уровне структурных подразделений кадровой службы;
- обоснование штатного расписания и установление оптимальных соотношений численности работников разных квалификационно-должностных групп.

Нормирование труда управленческого персонала представляет собой особую сложность. Основным объектом нормирования труда по управлению

является выполняемая управленческая функция – определенный состав работ, базирующихся на информации.

По характеру труда, сложности и ответственности выполняемых функций управленческий персонал делится на три категории:

- руководители,
- специалисты,
- технические исполнители или другие служащие.

Их трудовые функции и содержание труда различаются, прежде всего, по таким показателям, как сложность выполняемых работ, уровень квалификации работников, удельный вес творческого труда, степень повторяемости отдельных элементов работы, неравномерность загрузки в течение рабочего дня.

Все это требует применения различных методов нормирования труда и расчета численности для разных категорий АУП [31]. Предлагается опытно-статистический метод использовать как базовый с последующими дополнениями его всеми разновидностями аналитического метода, предусматривающего применение прогрессивных нормативов или изучение затрат рабочего времени. В основе опытно-статистического метода лежат данные о выполнении аналогичных работ (функций), данные статистических отчетов о выработке или затратах времени за предшествующий период, материалы наблюдений за использованием рабочего времени, результаты экспертных оценок, а также опыт руководителя, специалиста и др. Метод не обеспечивает достаточной обоснованности устанавливаемых норм затрат труда, но позволяет осуществлять усредненную оценку существующего состояния. На этом основана возможность сочетания данного метода с аналитическим методом путем проведения выборочных исследований затрат труда или использования нормативов на отдельные репрезентативные работы (операции, функции) с целью корректировки расчетов суммарных норм трудоемкости работы или численности работников, выполняющих ту или иную функцию. Аналитический метод позволяет устанавливать более

обоснованные нормы затрат труда, внедрение которых призвано способствовать повышению производительности труда и в целом эффективности деятельности. В зависимости от способа определения величины нормы трудовых затрат этот метод имеет разновидности: аналитически-исследовательский и аналитически-расчетный.

При выборе целесообразного метода нормирования труда в каждом конкретном случае необходимо учитывать следующее.

1) Нормирование труда АУП университета позволяет решать разные задачи управления, поэтому метод нормирования определяется требованиями конкретной задачи управления.

2) Трудовые процессы (исполняемые функции), осуществляемые АУП университета, регламентированы в разной степени. Соответственно и при нормировании труда требуется разграничить работы по степени их регламентации.

3) Для нормирования труда АУП, осуществляющего функции управления, наибольший эффект достигается при одновременном применении дифференцированного и укрупненного нормирования.

Выбор вида нормативных материалов для нормирования труда АУП университета предопределил ряд факторов: организационно-техническое построение процесса формирования, принятия и исполнения управленческих решений; особенности управленческого труда и специфика деятельности подразделения.

Нормативные материалы по труду АУП университета, должны быть четырех видов:

- нормативы численности работников в целом и по функциям управления;
- нормативы обслуживания (нагрузка на одного работника) и управляемости (для руководителей);
- нормативы соотношений, устанавливающие оптимальные соотношения между численностью основных категорий управленческого

персонала, а также соотношения между отдельными должностными группами внутри этих категорий;

– нормативы трудоемкости по отдельным этапам и видам работ.

Как уже отмечалось выше, к основным видам норм труда в соответствии со ст. 160 ТК РФ относятся нормы времени, выработки, обслуживания.

Норма времени – это величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения единицы работы (функции) работником соответствующей квалификации в определенных условиях конкретной организации.

Нормы времени устанавливаются на отдельные операции (например, «оформление документов при приеме на работу рабочих и служащих»), на комплекс операций («оформление и учет трудовых книжек»), на те или иные процедуры («составление технической отчетности и справок по учету личного состава»). На работы по делопроизводственному обслуживанию (например, экспедиторские, канцелярские, архивные) целесообразно устанавливать типовые нормы времени.

Норма обслуживания (выработки, нагрузки) – «число» объектов, которое работник соответствующей квалификации должен обслужить в единицу рабочего времени в данных организационных условиях.

При выполнении табельных работ, составлении договоров, расписаний рекомендуется устанавливать нормы обслуживания.

Нормированное задание – это конкретный по составу объем работ (функций), который должен выполнить работник соответствующей квалификации за определенный период времени с соблюдением требований к качеству результата его труда.

Целесообразность установления для работников нормированных заданий (КРІ) определяется на основе анализа содержания выполняемых ими работ (функций), степени их повторяемости и других факторов. Установление нормированных заданий позволит рационально распределить функции между исполнителями в соответствии с их должностями и

квалификацией, оценить результативность их труда и заинтересованность отдельных работников в выполнении большего объема работ (функций), а также совмещении профессий и должностей при условии мотивации труда. Период установления нормированных заданий определяется сложностью и трудоемкостью, степенью повторяемости выполняемых функций (работ). Для простых работ, имеющих конкретный, заранее предсказуемый результат, нормированные задания устанавливаются на декаду или месяц по определенному алгоритму, для сложных – на более длительный срок с учетом их характера и содержания. Нормированное задание считается выполненным при условии осуществления всего объема работ в установленные сроки и с заданным результатом.

Норма численности – это установленная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных производственных, управленческих функций или объемов работ в определенных организационно-технических условиях. По нормам численности определяются затраты труда по профессиям, специальностям, группам или видам работ, отдельным функциям, в целом по организации или структурным подразделениям.

Норматив численности – заранее установленная расчетная величина, представляющая собой количество работников, которых можно содержать для обслуживания того или иного объекта или выполнения определенного объема работ (то есть устанавливается на основе норм обслуживания).

Разновидностью нормативов численности являются типовые штаты, установленные на основе норм времени обслуживания, нагрузки.

Норма управляемости – число работников, работающих под непосредственным руководством одного или нескольких руководителей соответствующей квалификации при конкретных условиях организации кадровой работы.

Принципиальное отличие норм управляемости от норм обслуживания состоит в том, что руководитель в данном случае дает задание, а не обслуживает «объекты».

Нормирование затрат управленческого труда заключается в установлении нормативной численности работников для выполнения определенных работ. Объем работы при этом непосредственно не измеряется, а характеризуется косвенными показателями. При использовании нормативов численности число работников в целом и по функциям управления определяется непосредственно по нормативным формулам, в которых отражено влияние различных факторов на трудоемкость управления или обслуживания. Нормирование с помощью нормативов обслуживания целесообразно распространить только на работы, нестабильные по объему, где могут быть выделены периодически повторяющиеся элементы, продолжительность выполнения которых может быть регламентирована. Нормирование труда по нормативам обслуживания нередко называют нагрузкой на одного работника по обслуживанию: других работников, предприятий и организаций, участков, оборудования и т.д. Для определения количества руководителей различных уровней, осуществляющих как общее, так и функциональное руководство, применяются нормативы управляемости. При использовании нормативов управляемости численность работников определяется так же, как по нормативам обслуживания. С помощью нормативов обслуживания и управляемости производится дальнейшая детализация нормативной численности работников, установленной по нормативам. Если по нормативам численности можно рассчитать численность служащих по функции в целом, то по нормативам обслуживания и управляемости можно определить число работников тех или иных должностей. Внутри служб и подразделений организации в целях рациональной трудовой нагрузки и расстановки работников применяются нормативы соотношений. С помощью нормативов соотношений устанавливаются, прежде всего, оптимальные соотношения между

численностью основных категорий управленческого персонала: руководителей, специалистов и других служащих, а также соотношения между отдельными должностными группами внутри этих категорий. Нормы соотношений выражаются отношением, приведенным к единице, либо в виде размерных цепочек. К примеру, такое соотношение численности руководителей, специалистов и других служащих, как 1:6:10, означает, что в данном подразделении на одного руководителя приходится шесть специалистов и десять других служащих. Нормативы соотношений также служат для дальнейшей дифференциации числа работников, рассчитанных по нормативам численности. Нормирование управленческого труда укрупненно, осуществляется еще по нормативам трудоемкости. Обычно нормативы трудоемкости имеют многоцелевое назначение. Они используются при планировании трудоемкости работ, составлении калькуляций, определении нормативной численности работников. Эти нормативы позволяют установить трудоемкость проведения управленческих работ в целом, по отдельным этапам и видам работ. Соответственно рассчитывается по категориям численность работников.

Применение тех или иных видов норм труда определяется степенью стабильности, повторяемости, а также продолжительностью нормируемых работ (операций, комплексов операций, процедур) во времени.

Для каждого руководителя (менеджера) рекомендуется регламентировать три основных параметра, характеризующих содержание, объем и условия его деятельности: число подчиненных, число заместителей (помощников), затраты рабочего времени на выполнение закрепленных видов деятельности (функций, работы).

Нормативные материалы для нормирования труда служат базой для расчета обоснованных норм затрат труда и должны отвечать следующим основным требованиям:

- соответствовать современному уровню техники и технологии, организации производства и труда;

- учитывать в максимальной степени влияние технико-технологических, организационных, экономических и психофизиологических факторов;
- обеспечивать высокое качество устанавливаемых норм труда, оптимальный уровень напряженности (интенсивности) труда;
- соответствовать требуемому уровню точности;
- быть удобными для расчета по ним затрат труда на предприятиях (в учреждении, организации) и определения трудоемкости работ;
- обеспечивать возможность использования их в автоматизированных системах и персональных электронно-вычислительных машинах для сбора и обработки информации, разработки норм труда.

Нормы труда устанавливаются:

- на отдельную операцию (операционная или дифференцированная норма);
- взаимосвязанную группу операций (укрупненные нормы);
- на законченный комплекс работ (комплексная норма).

Во всех случаях нормы труда должны быть обоснованными с технической, экономической, организационной, психофизиологической и социальной сторон. С экономической стороны нормы должны быть эффективны с точки зрения минимизации затрат труда, с психофизиологической – должны обеспечивать сохранение здоровья работников, с социальной стороны должны устанавливаться нормы, в выполнении которых заинтересованы работники, с технической стороны нормы должны соответствовать уровню техники и технологии, организации производства и труда.

Техническое обоснование учитывает выявление и анализ технических факторов, зависящих от производства, проектирование технологических режимов работы оборудования. Организационное обоснование предполагает, что при расчете норм должны учитываться прогрессивные методы организации производства и труда.

Экономическое обоснование предусматривает анализ влияния разрабатываемых норм на производительность труда, качество и себестоимость продукции и другие показатели производства.

Психофизиологическое обоснование подразумевает выбор оптимального варианта трудового процесса, протекающего в благоприятных условиях с нормальной интенсивностью труда, и рационального режима труда и отдыха в целях сохранения здоровья работающих, их высокой работоспособности и жизнедеятельности.

Алгоритм нормирования численности АУП представлен на рисунке 2.3.1 (см. ниже).

Нормирование численности АУП, с нашей точки зрения, целесообразно начинать с выделения тех функций, к которым можно применить нормативные документы, разработанные Управлением нормативов по труду НИИ труда и социального страхования в 90-е, 2000-е гг. Полный их перечень на 2005 г. составляет приблизительно 30 нормативных материалов и типовых норм времени.

К ним относятся, например, нормативы времени на разработку конструкторской и технологической документации, на работы по бухгалтерскому учету и финансовой деятельности, на работы по документационному обеспечению управления, управлению кадрами, библиотечную, архивную работу и т.д.

4.3 Глоссарий

Абсентеизм – уклонение работников от работы с использованием всего арсенала средств оправдания неявки на работу. Распространен в организациях с неблагоприятными условиями труда, жесткой системой контроля и социальной напряженностью. Приводит к возрастанию неравномерности предложения труда постоянных работников.

Адаптация – приспособление работника к условиям деятельности; включает в себя ряд составляющих. Различают: профессиональную адаптацию – формирование профессиональных знаний, умений, навыков, усвоение соответствующих ей технологических процессов и основ поведения в стандартных производственных ситуациях; психофизиологическую адаптацию – приспособление работника к условиям труда и режиму рабочего времени и социальную адаптацию – приспособление к внутренней (трудовой коллектив) и к внешней среде (клиенты, заказчики) трудовой деятельности.

Аттестация – 1) подтверждение соответствия работника занимаемой должности, осуществляемое на основе решения специально созданной комиссии с учетом анализа результатов работы и уровня квалификации; 2) те же процедуры, включающие также распределение работников по нескольким категориям и уровням оплаты труда; 3) те же процедуры, подтверждающие право осуществления работником определенного вида деятельности.

Аудит – предпринимательская деятельность аудиторов по осуществлению независимых проверок бухгалтерской отчетности, платежно-расчетной документации, налоговых деклараций и других финансовых обязательств и требований экономических субъектов с целью установления достоверности их бухгалтерской отчетности и соответствия совершенных ими финансовых и хозяйственных операций нормативным актам.

Аудитор – физическое лицо, отвечающее квалификационным требованиям и имеющее квалификационный аттестат аудитора.

Аудиторская группа – работники, проводящие аудит или выполняющие иное задание, включая всех экспертов, привлеченных аудиторской организацией к выполнению данного задания.

Аудиторское заключение – это официальный документ, в котором аудитор выражает свое мнение о проделанной работе и формулирует выводы, к которым он пришел по ее окончании. Предметные вопросы формы, содержания и порядка предоставления аудиторского заключения в

РФ регулируются нормативно-правовыми документами – федеральными правилами (стандартами) аудиторской деятельности.

Внутренний кадровый аудит – это регламентированная локальными нормативными актами и осуществляемая внутри аудируемого лица специальным подразделением (службой внутреннего кадрового аудита) деятельность по независимой объективной проверке кадровой службы компании.

Вспомогательная функция управления – функция, способствующая осуществлению основной функции управления.

Главная функция управления – функция, для осуществления которой создан аппарат управления или отдельные подразделения.

Государственная гражданская служба РФ – вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан РФ на должностях государственной гражданской службы РФ по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации.

Государственный аудит – предназначен для решения ситуационных проблем государственных потребностей. Тождественен государственному финансовому контролю, который ведется в масштабах федеральных органов, в субъектах, на уровне местного самоуправления.

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Эти правила трудового поведения составляют содержание нормативной основы внутреннего трудового распорядка организации.

Документооборот – это движение документов в организации с момента их создания или получения до завершения исполнения или отправки.

Движение кадров в организации – изменение показателя списочного состава работников вследствие приема на работу и выбытия из нее.

Должностной регламент гражданского служащего – включает: 1) квалификационные требования для замещения должности гражданской службы; 2) должностные обязанности, права и ответственность гражданского служащего за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей в соответствии с административным регламентом государственного органа, задачами и функциями структурного подразделения государственного органа и функциональными особенностями замещаемой в нем должности гражданской службы; 3) перечень вопросов, по которым гражданский служащий вправе или обязан самостоятельно принимать управленческие и иные решения; 4) перечень вопросов, по которым гражданский служащий вправе или обязан участвовать при подготовке проектов нормативных правовых актов и (или) проектов управленческих и иных решений; 5) сроки и процедуры подготовки, рассмотрения проектов управленческих и иных решений, порядок согласования и принятия данных решений; 6) порядок служебного взаимодействия гражданского служащего в связи с исполнением им должностных обязанностей с гражданскими служащими того же государственного органа, гражданскими служащими иных государственных органов, другими гражданами, а также с организациями; 7) перечень государственных услуг, оказываемых гражданам и организациям в соответствии с административным регламентом государственного органа; 8) показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

Затраты по найму персонала – делятся на три категории: 1) заработная плата; 2) прочие затраты, соответствующие прямым расходам; 3) затраты, связанные с расходами на функционирование административных служб по набору: медосмотр, канцелярские расходы, стоимость тестового и экзаменационного оборудования и его амортизация.

Издержки на рабочую силу – представляют собой издержки, связанные с наймом и содержанием рабочей силы. При определении расходов на рабочую силу используют две концепции: народнохозяйственную и отраслевую (или на уровне предприятия). В первом случае речь идет об учете затрат, которые несут не только непосредственно работодатели, но и государство (по профессиональной подготовке работников, социальным программам, пенсионному обеспечению и др.), а во втором – об учете затрат, которые несет работодатель в связи с наймом и содержанием рабочей силы. Естественно, что эти затраты на рабочую силу различаются. Однако на практике реализация народнохозяйственной концепции связана с серьезными проблемами, особенно если необходимо получить данные не по экономике в целом, а по отрасли или региону. Поэтому при сборе и анализе данных о расходах на рабочую силу предпочтение отдается отраслевой концепции.

Кадровая политика в организации – это генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание высококвалифицированного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации и стратегии управления ее персоналом.

Кадровая стратегия – специфический набор основных принципов, правил и целей работы с персоналом, конкретизированных с учетом типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала (человеческого ресурса), а также типа кадровой политики организации.

Кадровый аудит – это система консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы кадрового потенциала организации, которая наряду с финансово-хозяйственным аудитом позволяет выявить: соответствие кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития; соответствие деятельности персонала и структур

управления организации существующей нормативно-правовой базе; эффективность кадровой работы по решению задач, стоящих перед персоналом организации, ее руководством, отдельными структурными подразделениями; причины возникающих в организации социальных проблем (рисков) и возможные пути их разрешения или снижения их негативного воздействия.

Кадровый резерв – группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку.

Кадры – основной (штатный) состав квалифицированных работников предприятий, государственных учреждений, общественных организаций. Кадры характеризуются структурой, составом, численностью.

Кадровый потенциал – знания, умения и навыки работников, которые могут быть использованы предприятием для повышения для повышения производительности в различных сферах производства, в целях получения дохода (прибыли) или достижения социального эффекта. Кадровый потенциал может рассматриваться и в более узком смысле – в качестве временно свободных или резервных трудовых мест, которые потенциально могут быть заняты специалистами в результате их развития и обучения.

Кадровое планирование – осуществляется в интересах как предприятия, так и персонала. Для предприятия важно располагать в нужное время, в нужном месте, в нужном количестве и с соответствующей квалификацией таким персоналом, который необходим для решения производственных задач. Кадровое планирование должно создавать условия для мотивации высокой производительности труда, удовлетворенности работой. Кадровое планирование реализуется посредством осуществления комплекса взаимосвязанных мероприятий, объединенных в оперативном плане работы с персоналом и включающем разделы: планирование потребности в персонале; планирование привлечения, адаптации и

высвобождения персонала; планирование использования персонала; планирование обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала; планирование деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения; планирование расходов на персонал.

Категории персонала – систематизация работников согласно Общероссийскому классификатору профессий по выполняемым ими функциям на рабочих и служащих. Служащие, в свою очередь, делятся на руководителей и специалистов. К рабочим относятся лица, осуществляющие функции преимущественно физического труда, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей, поддержанием в рабочем состоянии машин и механизмов и т.д. К руководителям относятся работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений, в том числе директора, управляющие, заведующие, главные специалисты и др. К специалистам относятся работники, занятые инженерно-техническими, экономическими и другими работами, в том числе: администраторы, бухгалтеры, инженеры, нормировщики, экономисты и др. К служащим также относятся работники, занимающиеся подготовкой и оформлением документации, учетом и контролем, хозяйственным обслуживанием, в том числе агенты, делопроизводители, кассиры, секретари-машинистки и др.

Качество управленческого решения – это совокупность параметров решения, удовлетворяющих конкретных потребителей и обеспечивающих реальность его реализации, это степень соответствия выбранной альтернативы решения характеру решаемых задач, внутренним требованиям организации или стандартам. К параметрам качества управленческого решения относятся: количественная упорядоченность проблемы, т.е. возможность количественного описания показателей принятия решения; степень адекватности теоретической модели фактическим данным; вероятность реализации решения по показателям качества, затрат и сроков; степень риска.

Матрица распределения функций управления (матрица функций, функциональная матрица) – таблица, по горизонтали которой размещаются функции управления, а по вертикали – структурные подразделения (или сотрудники) организации. На пересечении строк и столбцов размещается конкретизация общих функций управления по организационным подразделениям. Конкретизация осуществляется с помощью использования условных знаков, обозначающих отношение каждого подразделения или сотрудника к реализации той или иной функции.

Матрица функционального взаимодействия – это модель, в которой отражаются взаимосвязи и взаимозависимость между работниками аппарата управления в процессе выполнения функций управления. Такая модель широко применяется для крупных и средних предприятий. Виды взаимодействия в такой модели подразделяются на «горизонтальные» и «вертикальные».

Методы проведения организационно-кадрового аудита – подразделяются на три группы: 1) организационные: это аудиторские методики, разрабатываемые в аудиторских организациях и учитывающие особенности правового и технологического ведения аудита, включая специализированную проработку таких вопросов, как последовательность процедур по направлениям комплексной проверки, порядок подготовки документов, правовые методики, методики организации экспертиз, методики организации исследований и др.; 2) методы получения информации, аудиторских свидетельств. Это, например, методы наблюдения, эксперимента, диагностические методы (тесты, анкеты, социометрия), анализ трудовых процессов, методы анализа и оценки внешних источников информации (статистических данных, отраслевых нормативных материалов и др.); 3) методы количественно-качественного анализа, автоматизированной обработки информации: математические, статистические методы анализа ресурсов, затрат, исчисление средних величин, процентов, исследования динамики функций.

Метод попарных сравнений – методика, основанная на попарном сравнении работников (управленческих функций) организации, занимающих сходные должностные позиции, по одной или нескольким ключевым профессиональным характеристикам. Эта методика является одной из методик сравнительной аттестации персонала. Специфика данной методики предполагает сравнение работников одной или сходных по содержанию профессий между собой. Сравнение проводится по одному или нескольким параметрам оценки компетенции работников. Эти параметры выбираются в зависимости от конкретного содержания выполняемой оцениваемыми сотрудниками работы, поскольку различные виды работ предъявляют различные, а иногда – диаметрально противоположные требования к работникам

Муниципальный служащий – гражданин, исполняющий в порядке, определенном муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами субъекта РФ, обязанности по должности муниципальной службы за денежное содержание, выплачиваемое за счет средств местного бюджета. Лица, исполняющие обязанности по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления, избирательных комиссий муниципальных образований, не замещают должности муниципальной службы и не являются муниципальными служащими.

Оперативный аудит – это кратковременная аудиторская проверка для вынесения общей оценки состояния учета, отчетности, соблюдения законодательства, эффективности внутреннего контроля, оценки деятельности. По характеру проверки различают: подтверждающий аудит (проверка и подтверждение достоверности бухгалтерских документов и отчетности); системно ориентированный аудит (аудиторская экспертиза на основе анализа системы внутреннего контроля); аудит, базирующийся на риске (концентрация аудиторской работы в областях с более высоким

возможным риском, что значительно упрощает аудит в областях с низким риском).

Организационно-кадровый аудит – оценка соответствия структурного (системы управления персоналом) и кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития.

Основная функция управления – функция, без которой не может быть осуществлена главная функция управления.

Стимулирование труда – предполагает создание механизма, при котором активная трудовая деятельность, дающая определенные заранее зафиксированные результаты, становится необходимым и достаточным условием удовлетворения значимых и социально-обусловленных потребностей человека, формирования у него мотивов труда.

Стратегический аудит – диагностика верхнего эшелона управления. Аудитор использует наблюдения, интервьюирует руководителей, анализирует бизнес-планы, проводит выборочные тесты реакций управляемой подсистемы на воздействие управляющей. Анализу прежде всего подвергаются решения (документы), в которых декларируется и в которых устанавливается формат управления персоналом, распределения ресурсов и системный контроль исполнения решений. Задача аудитора – оценить процессы достижения стратегической цели развития организации с точки зрения ресурсных возможностей и эффективности.

Организационная структура управления – совокупность специализированных функциональных подразделений, взаимосвязанных в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений.

Показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих – подразделяются на следующие группы: 1) показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, характеризующие эффективность

и результативность деятельности государственного органа (показатели конечного эффекта); 2) показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, характеризующие качество принятия и исполнения управленческих и иных решений (показатели непосредственного результата); 3) показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, характеризующие правовое, организационное и документационное обеспечение исполнения указанных решений (показатели процессов).

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Регламентация труда – это свод различных правил, инструкций и прочих документов, касающихся именно данного предприятия и определяющих правила и порядок работы в нем. В том числе к регламентациям относятся различные отраслевые справочники. От их правильного составления зависит очень многое. Именно поэтому регламентация находится на ключевом месте во всей системе управления организацией в целом. Поэтому и разрабатываются они вместе со всеми элементами как этой системы, так и функций технологий управления, организационной структуры, кадрового, методического обеспечения организации и др.

Тарифно-квалификационный справочник – это документ, с помощью которого определяют разряд рабочего по выполненной им работе и обнаруженным у него знаниям.

Текучесть персонала – добровольные или вынужденные увольнения работников. С ней связаны случаи увольнения, вызванные либо

неудовлетворенностью работника условиями работы (низкая зарплата, отсутствие перспектив роста и т.п.), либо действиями работника, не соответствующими требованиям работодателя (прогулы, невыполнение трудовых норм и т. п.).

Трудовой потенциал организации – совокупность всех трудовых возможностей как отдельного работника, так и различных групп работников и общества в целом. Стоит отметить, что основными компонентами трудового потенциала являются: здоровье; нравственность и умение работать в коллективе; творческий потенциал; активность; организованность образование; профессионализм; ресурсы рабочего времени.

Трудовой потенциал работника – это возможная дееспособность работника, его ресурсные возможности в области труда в ходе практической деятельности, так как потенциальные возможности не всегда используются в полной мере.

Укомплектованность кадров в организации – показатель наличия работников на всех должностях и штатных единицах, предусмотренных штатным расписанием. Соответственно, организация считается укомплектованной кадрами, если в ней отсутствуют вакантные штатные единицы.

Функция управления – направление управленческой деятельности, состоящее в оказании управляющего воздействия на объект управления. Функции управления выполняют руководители, специалисты и другие служащие родственных профессий с использованием однотипной информации для выработки, обоснования, принятия и реализации близких по содержанию управленческих решений.

Фонд рабочего времени – планируемое время работы одного рабочего в течение определённого календарного периода (года, квартала, месяца). Рассчитывается для определения необходимой численности рабочих, а также для выявления показателей использования трудовых ресурсов на

действующих предприятиях. В качестве единиц измерения принимаются человеко-час, человеко-день.

Функционально-стоимостный анализ – метод системного исследования функций объекта с целью поиска баланса между себестоимостью и полезностью.

Эффективность труда – характеристика использования трудовых ресурсов. Основными показателями эффективности труда служат показатели производительности труда.

Эффективность управленческого решения – это ресурсная результативность, полученная по итогам его разработки или реализации в организации.

Заключение

Анализ состояния экономики труда на предприятиях различных форм собственности и организационно-правовых форм управления свидетельствует о существенном сокращении числа работников, охваченных нормированием труда, ослаблении внимания к разработке новых и пересмотру действующих единых и типовых межотраслевых и отраслевых норм и нормативов, снижении качества, обоснованности и прогрессивности применяемых норм труда. Практика показывает, что работодатели зачастую недооценивают роль нормирования труда как элемента управления в интересах экономического, технического и социального развития предприятия, эффективно влияющего, в частности, на снижение трудовых затрат в структуре себестоимости продукции. На многих предприятиях службы по труду значительно сокращены, ликвидированы либо переориентированы на выполнение не свойственных им функций. При этом существенно снизился профессионально-квалификационный уровень специалистов по труду, в том числе занятых нормированием. При этом опыт ряда предприятий (организаций) свидетельствует, что без нормативного регулирования продолжительности рабочего времени, уровня напряженности норм труда, организации рационального использования трудовых ресурсов, снижения трудозатрат не добиться высокой эффективности производства и экономики труда. Повышение значимости роли экономики труда и совершенствования ее организации со стороны руководителей предприятий объясняется рядом причин. Для установления экономически и социально обоснованных норм трудовых затрат важно оценить уровень интенсивности труда. Научой и практикой выработаны основные показатели такой оценки: временные характеристики использования рабочего времени, определяемые степенью занятости работника активной работой; темп труда; тяжесть труда; «зона труда». Для работодателя важно, чтобы нормы труда и заложенная в

них интенсивность обеспечивали рост производительности труда прибыли при минимальных издержках на рабочую силу.

Актуальность экономики труда в современных условиях в значительной мере объясняется повышением значимости экономического фактора в отношениях между работодателем (администратором, доверенным лицом и т.п.) и работником в процессе производства материальных благ (оказания услуг), получения прибылей и их распределения, а также усилением социальной направленности современного менеджмента. Обе стороны экономически заинтересованы в применении обоснованных норм трудовых затрат, рациональном использовании рабочего времени как по продолжительности, так и по степени интенсивности труда. Однако основные цели нормирования труда не должны исчерпываться исключительно экономическими интересами. Немалую роль играет в решении социальных задач, в том числе обеспечение более благоприятных возможностей для роста удовлетворенности работника содержанием и условиями труда, наиболее полного использования его интеллектуального потенциала. Поэтому важно на каждом рабочем месте создать условия для того, чтобы нормы затрат труда действительно стали мерой труда и мерой вознаграждения за труд; показателями эффективности организации производства, труда и управления; критериями оценки уровня производительности труда, цены и качества продукции (услуги) и рабочей силы, а также ее социальной защиты. В рыночных условиях функция нормирования труда как меры его оплаты во внебюджетной сфере, становится прерогативой предприятия.

Таким образом, совершенствование организации экономики труда является первоочередной задачей работодателей и представляющих их интересы руководителей предприятий любых форм собственности. Однако большинство из них не готово к принятию самостоятельных решений в области экономики труда как по субъективным, так и по объективным причинам.

Рекомендуемая литература:

- 1 Экономика организации (предприятия) / Фокина О. М., Соломка А. В. – М.: Кнорус, 2017.[Электронный ресурс]: учебное пособие - <https://e.lanbook.com/book>
- 2 Шапиро С. А. Основы управления персоналом. [Электронный ресурс]: учебное пособие – М.: Кнорус, 2019. <https://e.lanbook.com/book>
- 3 Гончарова, Е. В. Методы экономического обоснования решений / Гончарова Е. В., Лукьянов Г. И. // Волгоград: ИУНЛ ВолгГТУ, 2016 [Электронный ресурс]: учебное пособие - <http://library.vstu.ru>
- 3 Гончарова Е.В. Экономическое обоснование технических и технологических решений: методические указания к практическим занятиям - Волгоград: [Б. и.], 2016 <http://lib.volpi.ru>
- 4 Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru/>
- 5 Министерство экономического развития Российской Федерации <http://economy.gov.ru>
- 6 Федеральная служба государственной статистики <http://www.gks.ru>
- 7 Информационно-справочная система Консультант-Плюс <http://www.consultant.ru/online/>
- 8 Информационно-справочная система Гарант. <http://www.garant.ru>
- 9 Старовойтов М.К., Медведева Л.Н., Гончарова Е.В., Старовойтова Я.М., Лукьянов Г.И. Управленческие решения в современных организациях: теория и практика : Сборник «Учебные пособия». Выпуск 5, Волгоград: ВолгГТУ, 2014 эл. изд. N гос.рег. 20792
- 10 Административно-управленческий портал <http://www.aup.ru/>
- 11 Бек У. От индустриального общества к обществу риска // THESIS.1994. № 5. С. 165-1675.
- 12 Гиротра К. Оптимальная бизнес-модель: четыре инструмента управления рисками / К. Гиротра, С. Нетесин. – М.: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2014. – 216 с.

13. Гончарова Е. В. Процесс принятия управленческих решений, учебное пособие. – Волгоград, ВПИ (филиал) ВолгГТУ // Учебные пособия : сб. Серия «Социально-гуманитарные и экономические дисциплины». Вып. 1. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM), формат pdf. – Волгоград, 2013. – 82 с. – Номер гос. регистрации 0321302878.

14. Глухов, В. Экономика и менеджмент в инфокоммуникациях / В. Глухов, Е. Балашова. – СПб.: Питер, 2012. – 272 с.

15. Илышева Н.Н. Учет, анализ и стратегическое управление инновационной деятельностью / Н.Н. Илышева, С. И. Крылов. – М.: Финансы и статистика, 2014. – 216 с.

16. Методы и инструменты управления инновационным развитием промышленных предприятий / Под ред. И. Л. Туккеля. – СПб.: БХВ-Петербург, 2013. – 208 с.

Электронное учебное издание

Елена Вячеславовна **Гончарова**
Алина Викторовна **Горбунова**
Геннадий Иванович **Лукьянов**

**ЭКОНОМИКА ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ
(СОЦИАЛЬНО-ФИЛОСОФСКИЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ)**

Учебное пособие

Электронное издание сетевого распространения

Редактор Н.И. Матвеева

Темплан 2023 г. Поз. № 17.

Подписано к использованию 10.11.2023. Формат 60x84 1/16.
Гарнитура Times. Усл. печ. л. 10,8.

Волгоградский государственный технический университет.
400005, г. Волгоград, пр. Ленина, 28, корп. 1.

ВПИ (филиал) ВолгГТУ.
404121, г. Волжский, ул. Энгельса, 42а.