

Тесты кафедры анатомии человека МГМСУ им. А.И. Евдокимова

1. Экономика и социология труда: основные понятия и связь с другими науками

В системе наук о труде существует много самостоятельных, но тесно взаимосвязанных дисциплин:

- управление персоналом;
- физиология труда;
- психология труда;
- мотивация трудовой деятельности;
- конфликтология;
- инновационный менеджмент в кадровой работе;
- персональный менеджмент;
- этика деловых отношений;
- рынок труда (управление занятостью);
- демография;
- история труда и предпринимательство;
- политика доходов и заработной платы;
- трудовое право;
- экономика труда;
- социология труда и др.

Последние две специализированные науки - Экономика труда и Социология труда - объединены под названием «Экономика и социология труда».

Однако предмет изучения этих наук различен:

- в Экономике труда - экономические отношения, возникающие в обществе, в регионах и на конкретных предприятиях по поводу использования труда;
- в Социологии труда - это социальные отношения и социальные процессы в сфере труда.

Социология труда изучает проблемы:

- регулирования социальных процессов, мотивации трудовой деятельности, трудовой адаптации работников, стимулирования труда, социального контроля в сфере труда;
- сплочения трудового коллектива, руководства трудовым коллективом и демократизации трудовых отношений; трудовых перемещений;
- планирования и регулирования социальных процессов в сфере труда.

В реальной жизни проблемы экономики труда и социологии труда взаимосвязаны.

Такие категории, как условия труда, организация труда, материальное стимулирование, имеют как экономический, так и социальный аспекты.

Объектом изучения экономики и социологии труда является труд, т.е. целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных благ и оказание услуг.

В исследовании и анализе общественного труда экономика и социология труда использует категориальный аппарат - как общий для обеих наук, так и специфичный для каждой из них.

К общим категориям и понятиям относятся: разделение труда, кооперация труда, квалификация кадров, миграция населения, стимулирование, социально-трудовые отношения и др.

В экономических исследованиях специфическими дефинициями являются:

- рынок труда;
- организация труда;
- тарификация работ и рабочих;
- аттестация персонала;
- тарифная система;
- фонд оплаты труда;
- нормативы образования социальных фондов;
- нормы времени;
- затраты на воспроизводство рабочей силы;
- заработная плата;
- производительность труда и др.

В социологических исследованиях специфическими дефинициями являются:

- социальные процессы;
- социальные отношения;
- социальная группа;
- социальный статус;
- нормы поведения;
- ценностные ориентации;
- ценностно-нормативное регулирование трудового поведения;
- мотивация;
- адаптация и др.

Включение социологических дефиниций в научный оборот понятий и категорий экономики труда позволяет более глубоко изучать сущность и место труда в жизни человека и общества.

Потребность человека - ощущение недостатка в чём-либо или стремление к чему-либо.

Типы потребностей человека:

- материальные потребности - это потребности в пище, одежде, жилье, транспорте, безопасности, а так же в развлечениях;
- социальные потребности заключаются в общении и в совместной деятельности;
- интеллектуальные потребности - в знаниях, научном и техническом творчестве;
- эстетические потребности - в красоте, гармонии, художественном творчестве;
- духовные потребности - в нравственном совершенствовании, честности, доверии, помощи другим людям, любви к Богу.

Все эти потребности соответствуют классической триаде: истина, красота, добро.

Значимой категорией в изучаемой дисциплине является благо, т.е. то, что может

удовлетворить любые существенные и несущественные потребности человека.

Многообразие благ может классифицироваться по различным признакам.

По происхождению блага делятся на природные и произведённые.

Выделим пять видов благ:

- материальные блага обеспечивают удовлетворение физиологических потребностей человека;
- интеллектуальные блага направлены на развитие человека, приспособление его к изменениям окружающей среды, рост уровня жизни;
- социальные блага создают условия для совместной деятельности людей;
- духовные блага являются основой психического здоровья людей и взаимоотношений между ними;
- эстетические блага могут быть как природными, так и созданными человеком.

Деление благ на материальные, социальные, интеллектуальные, духовные и эстетические, достаточно условно. Можно определённо говорить лишь о преобладании того или иного блага при удовлетворении потребностей человека. Особую важность в экономической науке имеет категория ресурсы - это то, из чего или благодаря чему производятся различные блага. Ресурсы могут быть природными, человеческими и произведёнными человеком.

Природные ресурсы важны, прежде всего, как основное условие существования человека. Значимость ресурсов определяется по отношению к конкретным характеристикам природы, человека, изделия, вещества. Примерами могут быть: плодородие земли, творческие способности человека, мощность двигателя и т.д. Норма - правило или величина, служащие для регулирования взаимоотношений между людьми и установления количества ресурсов. Нормы могут быть двух видов: нормы-правила и нормы-величины.

Норма-правило - это утверждение, определяющее взаимоотношения между людьми.

Норма-величина - это число, определяющее затраты ресурса на единицу продукции или допустимый уровень взаимодействия на природу и человека.

Капитал - всё, что является или может стать источником дохода человека, организации, государства. Капиталом может быть земля, знания и умения, станки, взаимоотношения людей.

Эффективность - соотношение между затратами ресурсов и полученными результатами, которые в конечном счёте определяются количеством произведённых благ.

Социально-экономическая система - множество межличностных и межгрупповых отношений, обусловленных процессами производства, распределения и обмена благ и ресурсов.

Рынок - это система добровольного обмена благ, ресурсов и прав пользования ими при отсутствии отношений иерархии или иных отношений административной координации.

Организация - система из двух и более человек, деятельность которых координируется в соответствии с целями данной системы или системы, частью которой она является.

2. Потребности человека

Проблема потребностей объективно является междисциплинарной, поскольку в ней тесно взаимосвязаны психологические, экономические и другие аспекты.

Объектом исследований психологов были процессы формирования потребностей, а специалисты по микроэкономике анализировали структуру потребления, исходя из концепции предельной полезности.

Основные проблемы анализа потребностей состоят в установлении их состава, иерархии, границ, уровней и возможностей удовлетворения.

В настоящее время основной классификацией потребностей считается, предложенная американским психологом А. Маслоу, который выделяет пять групп потребностей:

- физиологические;
- безопасности;
- причастности к коллективу, обществу (статусные потребности);
- признания;
- самореализации (самовыражения).

Эти группы составляют иерархическую структуру, т.е. предполагается, что потребности удовлетворяются последовательно в том порядке, в котором они перечислены.

При классификации потребностей, как и при любой другой классификации, должно, прежде всего, соблюдаться требование полноты. Это означает, что каждый элемент анализируемого множества должен быть отнесён к той или иной группе. В рассматриваемой задаче выполнение этого условия затруднено тем, что полный перечень потребностей человека установить практически невозможно.

Во многих классификациях, в том числе наиболее известных, требование полноты не соблюдено. Так, во многих схемах нет групп, к которым можно было бы отнести потребности в свободе, вере, духовном совершенствовании и др.

Важным аспектом анализа потребностей является их иерархия. Она объективно обусловлена, прежде всего, тем, что условием возникновения интеллектуальных и духовных потребностей является функционирование физиологических систем человеческого организма.

Однако некоторая последовательность в удовлетворении потребностей, несомненно, существует, но её нельзя считать одинаковой для всех людей. Известны факты, когда потребность в творчестве и духовном совершенствовании становилась доминирующей не после удовлетворения остальных потребностей, а по существу, на грани выживания, когда ещё не удовлетворены были основные потребности в пище, жилье и безопасности.

О силе потребности в творчестве можно судить по биографиям выдающихся учёных и художников. Многие из них, подобно П. Гогену, ради возможности творить отказывались от благополучного существования. Архимед (в науке) и Дмитрий Шостакович (в музыке) создавали великие произведения в осаждённых городах. Современная биология и психология рассматривают высшие духовные и социальные потребности как результат эволюции. Эти потребности направлены на

приспособление человека к окружающей среде, обеспечение преемственности поколений и устойчивости общества.

Опыт показывает, что иерархия потребностей является преимущественно индивидуальной или групповой. Общим можно считать лишь то, что удовлетворение потребностей существования на некотором базовом уровне является необходимым условием формирования всех остальных потребностей. Следовательно, при классификации потребностей должны учитываться не только их виды, но и уровни удовлетворения.

Модель структуры потребностей человека должна учитывать:

- весь диапазон потребностей;
- индивидуальные особенности людей;
- приоритеты и уровни удовлетворения потребностей;
- динамику формирования потребностей, определяющую механизм их взаимосвязей.

К потребностям существования обычно относят потребности в пище, одежде и безопасности. Имеются основания полагать, что к потребностям существования следует отнести также потребности причастности. Это определяется тем, что человек не может существовать сколько-нибудь продолжительное время вне какого-либо коллектива (например, семьи).

Таким образом, к потребностям существования относятся:

- физиологические;
- безопасности;
- причастности.

Можно выделить два основных уровня удовлетворения потребностей существования: минимальный и базовый.

Минимальный уровень удовлетворения потребностей существования обеспечивает выживание человека.

Базовый уровень обеспечивает возможность появления потребностей, соответствующих основным целям жизни данного человека. Этот уровень может быть определён как субъективно, так и объективно.

В первом случае критерием достижения базового уровня может служить доля времени, которое человек занят мыслями об удовлетворении потребностей в пище, одежде, жилище и безопасности.

Объективной оценкой базового уровня может быть потребительский бюджет, который эксперты считают необходимым для различных видов деятельности. У большинства людей уровень удовлетворения физиологических потребностей существенно влияет на структуру интеллектуальных, социальных и духовных потребностей.

Вместе с тем с древнейших времён известно, что чем меньше человек ориентирован на материальные блага, тем больше у него свободы от жизненных обстоятельств и сильных мира сего.

Все великие философы и религиозные деятели - те кого принято называть учителями человечества, - призывали к разумному ограничению физиологических потребностей.

Многочисленными исследованиями установлено, что люди со скромными физиологическими потребностями, как правило, живут дольше и духовно активнее остальной части населения.

Один из крупнейших социологов мира Питирим Сорокин изучил биографии 4600 христианских святых. Он установил, что «несмотря на аскетический образ жизни, которому следовало большинство из них... средняя продолжительность жизни святых, включая и 37% тех, кто умер мученически не своей смертью, оказывается намного большей, чем у их современников, и даже большей, чем у сегодняшних европейцев и американцев (и тем более россиян).

Традиционная иерархия потребностей существования может быть общей для всех людей только до минимального уровня удовлетворения, т.е. на грани выживания. Выше этого уровня последовательность удовлетворения потребностей существования определяется индивидуальностью человека и конкретной ситуацией. Во многих случаях люди стремятся сначала к обеспечению безопасности и лишь потом к насыщению. Это особенно характерно для объективно опасных ситуаций. Во многих случаях первоочередной оказывается потребность причастности (включенности в группу). В альпинизме такая ситуация возникает, например, при комплектации команды для сложного восхождения, или, например, в боевой обстановке, когда происходит тщательный подбор группы для проведения разведывательной операции.

Тем, кому примеры из альпинизма кажутся экстремальными и экзотическими, можно напомнить народную мудрость «с милым рай и в шалаше», которая провозглашает потребности в причастности для большинства женщин.

Таким образом, в пределах минимального уровня удовлетворение потребностей существования общей для всех людей является первоочередность потребности в воде и пище. В остальном иерархия потребностей определяется индивидуальностью человека и условиями его проживания и деятельности.

Потребности достижения целей жизни можно разделить на пять групп:

- материальные;
- социальные;
- интеллектуальные;
- эстетические;
- духовные.

Как цель жизни можно рассматривать стремление к тому, чтобы удовлетворять материальные потребности, превышающие базовый уровень для соответствующей группы населения. Практически речь идёт о потребностях в роскоши.

Следует учитывать, что понятие роскоши в значительной мере условно. То, что для одних социальных групп считается роскошью, для других признаётся нормой.

К материальным потребностям можно отнести стремление к накоплению богатства, если индивид рассматривает это в качестве цели своей жизни.

Синдром «скупого рыцаря» у одних может сочетаться со стремлением к власти, которое даёт богатство, у других - со стремлением к роскоши.

Нельзя исключать и стремления к накопительству в чистом виде, хотя это уже

близко к сфере социально-психологической патологии.

Социальные потребности можно разделить на преимущественно эгоистические и преимущественно альтруистические. К первым относятся потребности в свободе, славе, власти, признании, уважении. Ко вторым - потребности в благотворительности, любви к детям, родителям, к людям вообще.

Интеллектуальными являются потребности в знаниях, истине, научном и прикладном творчестве.

Эстетическими являются потребности в красоте, гармонии, творчестве, искусстве. К духовным относятся потребности в духовном совершенствовании, вере, любви к Богу, истине, правде.

В зависимости от индивидуальных склонностей, способностей и притязаний после достижения базовых уровней удовлетворение потребностей существования у одних людей будет доминировать стремление к максимизации потребления материальных благ, у других - к власти и славе, у третьих - к знаниям и творчеству, у четвёртых - к эстетическим благам, у пятых - к духовному совершенствованию.

Структура потребностей может меняться у одного и того же человека на протяжении различных периодов его жизни. При этом, чем ниже субъективно-нормальный уровень потребностей существования, тем более вероятно, что после достижения этого уровня будут доминировать интеллектуальные и духовные потребности.

Потребности достижения целей жизни формируются двумя путями:

- как стремление к большему удовлетворению потребностей существования;
- как появление новых групп потребностей.

Между указанными пятью группами потребностей нет чётко выраженных границ. Примером структуры потребностей целей жизни могут служить следующие слова, которыми Бертран Рассел начинает свою автобиографию: «Всю мою жизнь пронизывали три страсти, простые, но неодолимые в своём могуществе: жажда любви, тяга к знанию и мучительное сочувствие к страданиям человечества».

Потребности достижения целей жизни относятся к одному уровню иерархии. В частности, нет оснований полагать, что социальные потребности должны предшествовать интеллектуальным и духовным и наоборот.

Одинаковый уровень иерархии не исключает существенных различий между указанными группами потребностей, как по содержанию, так и по другим признакам. Одним из таких признаков является характер деятельности, обеспечивающей удовлетворение потребностей достижения целей жизни.

Для того, чтобы удовлетворить потребности в богатстве, роскоши и власти, необходимо совершать действия, которые нормальному человеку не могут доставить удовольствия.

Психологический аспект динамики потребностей.

При анализе динамики потребностей целесообразно выделять три периода:

- стратегический;
- тактический;
- оперативный.

Стратегический период измеряется годами и десятилетиями. Здесь идёт речь об

осознании индивидуумом основных целей своего существования, определении своих способностей и возможностей их реализации. Этот период особенно важен для тех, кто ориентирован на творчество и духовное совершенствование.

Тактический период имеет горизонт в несколько месяцев. Здесь человек отчётливо осознаёт несколько потребностей и пытается распределить свои усилия, время и другие ресурсы, так, чтобы в наибольшей степени приблизиться к достижению одной или двух-трёх важнейших целей.

Оперативный период измеряется днями и часами. В это время индивидуум сосредоточен на удовлетворении одной, важнейшей для него потребности. Все другие потребности осознаются лишь как фон, условия для достижения основной цели.

Синергетический аспект динамики потребностей.

Процесс формирования интеллектуальных и духовных потребностей можно описать терминами синергетики как процесс перехода от состояния «хаоса», которому соответствует занятость человека удовлетворением только потребностей существования, к состоянию «космоса», когда доминирующими становятся потребности достижения целей жизни. Указанный процесс происходит под влиянием аттракторов, которые обусловлены способностями человека и условиями для их реализации.

Качественное изменение структуры потребностей происходит в точке ветвления, или точке бифуркации. В синергетике точкам бифуркации уделяется особое внимание, так как именно в них начинаются изменения состояний системы.

Чаще всего аттракторами в динамике потребностей становятся не единичные факты, а условия, способствующие активации природных способностей и склонностей человека.

Итак, достигая базового уровня удовлетворения потребностей существования, человек, в зависимости от характера своих способностей и ценностной ориентации, начинает испытывать воздействие соответствующего аттрактора, изменяющего направленность основных интересов в сторону той или иной группы потребностей достижения целей жизни.

Маржиналистский аспект динамики потребностей.

Для количественного анализа динамики потребностей может быть использован аппарат микроэкономической теории потребления, которая устанавливает зависимость между степенью удовлетворения потребностей, ресурсами потребителя и ценами потребляемых благ. В микроэкономике различают два подхода: кардиналистский и ординалистский.

Кардиналистский подход основан на законах Госсена. Первый из них постулирует убывание степени удовлетворения от потребления каждой последующей единицы блага. Экспериментальной основой этого утверждения является психофизиологический закон Вебера-Фехнера, согласно которому повторяющиеся раздражения равной интенсивности ведут к снижению интенсивности ощущений. Второй закон Госсена утверждает, что потребитель распределяет свои ресурсы таким образом, чтобы получить одинаковое удовлетворение от последней единицы

ресурса.

Ординалистский подход основан на аксиомах, формализующих предпочтения потребителя по отношению к наборам благ. Важным аспектом ординалистского подхода является выделение благ трёх категорий: высшей, нормальной и низшей. Потребление благ высшей категории увеличивается в большей мере, чем прирост дохода; для благ нормальной категории прирост потребления пропорционален приросту дохода; потребление благ низшей категории с ростом дохода не изменяется и не сокращается. Соответственно блага высшей категории имеют наибольшую эластичность по доходу.

Доклады:

Закон убывающей предельной полезности (Гусева, Ершов).

Сообщение (Жураковская, Шипова, Подурушина; Горбова, Гуркова, Винокуров)

Эволюция потребностей человека - (Чистякова, Меликов).

3. Структура и характеристика наук о труде

Целью экономики и социологии труда является исследование научных основ, теоретических, методологических положений и практического опыта в области управления человеческими ресурсами - формирования и рационального использования трудового потенциала каждого человека и общества в целом при формировании новых социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики.

Главная задача - изучение сущности и механизмов экономических и социальных процессов в сфере труда в контексте жизнедеятельности человека и общества.

Ещё одна важнейшая задача - изучение факторов и резервов эффективной занятости, формирования и рационального использования трудового потенциала, повышения эффективности и производительности труда.

Определяющие предпосылки для решения данной задачи:

- во-первых, включение механизма реализации российских законов и социально-экономической политики в области регулирования социально-трудовых отношений;
- во-вторых, изучение закономерностей, объективных и субъективных факторов, воздействующих на экономические и социальные процессы, на отношение человека к труду, его поведение в коллективе.

Особое значение приобретает исследование процесса стоимости рабочей силы, а также формирования трудовых затрат на всех стадиях воспроизводственного цикла. Расширение и углубление знаний в этой области требует изучения зарубежного и отечественного опыта, состояния внутренних рынков труда, знакомства с методическими приёмами экономического анализа, проведения аудита, социологического исследования.

Методология имеет два значения:

- учение о научном методе познания;
- совокупность методов, применяемых в какой-либо науке.

Согласно первому значению, сущность методологии экономики и социологии труда заключается:

- в изучении важнейших научных положений, обусловленных объективными

законами развития производства, труда и общества в социально ориентированной рыночной экономике;

- в выборе для этих целей научного метода познания;
- в учёте этих положений при разработке проекта государственной социально-экономической политики в области труда при переходе к рынку.

Специфика методологии экономики и социологии труда.

Во-первых, следует признать, что наиболее объективным общим научным методом познания развития общественного труда и его преобразований на пути к рынку являются диалектический метод и его важнейшие положения, обязывающие рассматривать все экономические и социальные аспекты труда во взаимосвязи и взаимообусловленности, в движении, изменении, обновлении и развитии; учитывать превращение простейших количественных изменений в коренные качественные; рассматривать борьбу между старым и новым устройством отношений в сфере труда с учётом свойственных её внутренним противоречий.

Во-вторых, при изучении сущности и трансформации экономических и социальных процессов труда необходимо учитывать исторический аспект изменяющихся общественно-производственных условий в России, а также практику зарубежных стран в области преобразования и регулирования социально-трудовых отношений при переходе к рынку.

В-третьих, теоретической основой для выработки российской политики в сфере труда должна быть экономическая теория, которая изучает общественно-производственные отношения людей, исследует и формулирует экономические законы общества в сфере труда, формы их проявления в общественной организации труда, в области управления производством, распределения материальных благ.

Методология - это совокупность общих приёмов и методов исследования состояния организации, общественного труда и выработки решений по повышению производительности труда, совершенствованию его нормирования и оплаты, а также по перестройке процессов в области управления трудовым потенциалом, регулирования рынка труда.

Трудовая деятельность человека стала объектом систематических научных исследований сравнительно недавно - со второй половины XIX в.

Цель таких исследований состояла первоначально в поиске методов рационального выполнения производственных операций. В результате возникло научное направление, которое получило название «научная организация труда».

В рамках науки об организации труда сформировался ряд относительно обособленных разделов:

- «нормирование труда»;
- «заработная плата»;
- «профессиональный отбор» и т.д.

Формирование наук о труде и персонале происходило как на основе эмпирических данных, так и в результате использования достижений экономической теории, математики, статистики, физиологии и психологии человека, социологии, права, технологии, организации производства.

Рассмотрим основные разделы системы современных научных представлений о труде и персонале.

В настоящее время в обсуждаемой отрасли знания сформировались следующие основные проблемы, направления и разделы:

- производительность труда. На основе теории производительности труда формируются критерии оценки деятельности людей и хозяйственных систем;
- человеческий капитал, который определяется совокупностью качеств человека, влияющих на результаты его деятельности и соответствующие доходы;
- условия труда. Они определяются параметрами производственной среды, выполняемой работы, режима труда и отдыха, психологической и социальной атмосферой;
- проектирование трудовых процессов включает выбор наилучших способов выполнения работ, распределение их общего объёма между исполнителями, проектирование рабочих мест, систем обеспечения материалами, инструментом, энергией и другими ресурсами;
- нормирование труда состоит в установлении объективно необходимых затрат и результатов труда по элементам производственного процесса;
- планирование численности персонала включает определение результатов деятельности предприятия в зависимости от численности сотрудников, расчёт нормативной трудоёмкости продукции, источников привлечения персонала, динамики персонала на предприятии с учётом предполагаемых изменений в продукции и технологии;
- отбор, обучение и аттестация, которые направлены на повышение качества персонала;
- мотивация как процесс побуждения человека к плодотворной деятельности исходя из его потребностей и целей предприятия;
- формирование доходов и оплата труда. В данном разделе рассматриваются источники доходов, причины их дифференциации, факторы, определяющие структуру и уровень оплаты труда, формы и системы заработной платы;
- взаимоотношения в трудовых коллективах определяющиеся экономическими, психологическими и социальными факторами;
- рынки труда и управление занятостью. Этот раздел посвящён анализу рынков труда, факторам, определяющим занятость населения, политике предприятия в области занятости, организации трудоустройства, системам обучения безработных новым профессиям, социальной защите малообеспеченных слоёв населения;
- маркетинг персонала исследует действия предприятия по обеспечению человеческими ресурсами, в том числе политику предприятия на рынках труда;
- контроллинг персонала - это регулирование деятельности предприятия в области персонала;
- организация управления персоналом, в котором изучаются формы, методы и процедуры, обеспечивающие результативную работу службы персонала предприятия.

На основе рассмотренных проблем и разделов наук о труде и персонале можно дать

характеристику предметов этих наук. Наиболее отчётливо определены области физиологии труда, психологии труда, эргономики (научная организация труда), науки о безопасности труда, социологии труда, трудового права.

Физиология труда изучает воздействие трудовых процессов на физиологические характеристики человека. Выводы этой науки используются при разработке режимов труда и отдыха, проектировании рабочих мест, совершенствовании условий труда.

Психология труда изучает психологические характеристики человека в процессе трудовой деятельности. Результаты психологических исследований используются при профессиональном отборе, организации коллективной работы, управлении в конфликтных ситуациях, разработке систем мотивации.

Эргономика является научной основой проектирования человекомашинных систем, в том числе станков, пультов управления, инструментов, транспортных средств.

Наука о безопасности труда исследует весь комплекс проблем, связанных с обеспечением безопасной трудовой деятельности.

Социология труда исследует взаимоотношения людей и социальных групп в производственных коллективах.

Трудовое право анализирует комплекс юридических аспектов труда и управления. Это особенно важно при найме и увольнении, разработке систем поощрений и наказаний, решении имущественных проблем, управлении социальными конфликтами.

Наука об организации труда чаще всего рассматривается как теоретическая основа проектирования трудовых процессов и рабочих мест. Предметы организации труда и управления человеческими ресурсами практически совпадают.

Экономика труда традиционно включает проблемы производительности и эффективности труда, человеческого капитала, трудовых ресурсов, рынка труда и занятости, доходов и заработной платы, планирования численности.

Нормирование труда как наука исследует принципы и методы установления затрат труда, его результатов, соотношений между численностью персонала различных групп и количеством единиц оборудования. К науке об управлении персоналом принято относить проблемы планирования численности, отбора, обучения и аттестации персонала, мотивации труда, стилей управления, взаимоотношений в трудовых коллективах, процедур управления.

Таким образом, имеются различные представления о том, какие проблемы исследует та или иная наука о труде и персонале. В частности, проблемы мотивации относят и к организации труда, и к экономике труда, и к управлению персоналом.

Различие представлений о границах тех или иных наук о труде и персонале не является препятствием для изучения этих наук. Главное - это отчётливое понимание существа конкретных научных проблем.

Взаимосвязи наук о труде и персонале, в том числе экономики и социологии труда, с техническими, экономическими, биологическими, социальными, правовыми и другими науками объективно обусловлены многоаспектностью проблем труда.

Взаимосвязи с техническими науками определяются тем, что рационализация

трудовых процессов непосредственно связана с анализом технологии, предметов и средств труда.

Экономика и социология труда тесно связана с такими экономическими науками, как макро- и микроэкономика, экономика предприятия, статистика, организация производства.

Правовые аспекты труда определяют взаимосвязи с юридическими дисциплинами и, прежде всего, с трудовым правом.

Важным условием усвоения курса экономики и социологии труда является владение математическими понятиями и методами вычислений. Особенно необходимо отчётливое представление о структуре задач выбора оптимальных вариантов, понятиях теории вероятностей и математической статистики.

4. Сущность труда и трудовые концепции

С экономической точки зрения труд - это любая общественно полезная деятельность человека; с физиологической точки зрения трудовая деятельность есть нервно-мышечный процесс за счёт накопления в организме потенциальной энергии.

Труд - процесс, совершающийся между человеком и природой, в котором человек, производя определённую деятельность, опосредует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой.

Труд - это деятельность. Однако понятие «деятельность» значительно шире понятия «труд», поэтому его приходится ограничивать. С равным правом можно говорить о деятельности как человека, так и естественных сил природы, техники, животных.

Только про человека одинаково правомочно можно сказать, что он трудится и что он работает, так что трудом мы называем деятельность человека.

С физиологической точки зрения все проявления деятельности здорового и больного человека представляют собой вполне тождественные нервно-мышечные процессы, которые совершаются, конечно, за счёт накопленной в организме потенциальной энергии. Но далеко не все из них относятся к понятию «труд».

Значение его весьма условно: один и тот же гравёр может изготавливать, используя одни и те же приёмы и полноценные денежные знаки, и фальшивые кредитки. В первом случае это будет труд, ибо это полезная обществу работа, во втором - преступная деятельность, ибо она вредна для общества.

С середины 19 века классовое разделение труда в Европе и Северной Америке начинает изменяться вследствие первой промышленной революции, а также социальных революций и реформ во Франции, Германии и других странах. В результате роста производительности труда и социальных преобразований:

- повышается благосостояние наёмных работников;
- уменьшается длительность рабочего дня;
- расширяются возможности для получения образования и смены видов деятельности;
- значительно возрастает роль науки, искусства и технического прогресса в жизни общества, что существенным образом увеличило роль творческой деятельности в жизни общества.

Результаты творческой деятельности зависят от способностей к данному виду

творчества, а также от ряда психологических и социальных факторов: увлечённости работой, её важности, условий и т.д. Наиболее эффективна творческая работа, которая выполняется по вдохновению.

Для тех, кому даны творческие способности, сам процесс творчества составляет наиболее приятную часть жизни. Однако творчество - это не только удовольствие, но и очень тяжёлая работа. Блестящие идеи и образы подготавливаются днями, а иногда годами упорных поисков и размышлений.

Цель творчества состоит не столько в самовыражении, сколько в создании новых идей, образов, методов, представлений и т.д. И эта цель никогда не была и в обозримом будущем не может быть независимой от внешних материальных условий, особенно в науке, технике, медицине и других важных сферах народного хозяйства. Плоды творчества учёных, изобретателей, художников, писателей, артистов составляют в развитых странах значительную часть национального богатства (патенты, лицензии и т.д.). Произведения науки и искусства активно участвуют в экономическом обмене и это необходимо учитывать при разработке методик управления трудовыми процессами.

Наряду с различными видами творчества важную роль в развитии цивилизации играет деятельность, направленная на духовное развитие человека. В этой сфере образ жизни имеет ещё большее значение, чем в науке и искусстве.

Современная экономическая теория всё больше внимания уделяет комплексному исследованию затрат времени человека.

Основная цель труда - производство благ и ресурсов; его содержанием является целесообразное преобразование ресурсов природы и обусловленные этим затраты времени и энергии человека; мотивы - это причины, побуждающие человека трудиться.

Чем больше удовлетворения получает человек от процесса труда, тем больше в нормальных социальных условиях пользы и предпринятию и обществу.

Отношения между людьми, которые обусловлены их участием в общественном труде, представляют собой общественную форму труда.

Понятие «общественные отношения» намного шире, чем понятие «производственные отношения», поскольку оно включает в себя отношения между людьми по поводу не только производства, но и других фаз воспроизводственного цикла:

- изучения спроса;
- исследования и разработки конкурентоспособной продукции;
- реализации и потребления конкурентоспособной продукции.

Общественные отношения различаются по характеру, содержанию и форме труда.

Характер труда позволяет рассматривать труд с точки зрения общественных условий производства. Его определяют:

- формы и методы привлечения членов общества к труду;
- тип общественной формации труда;
- отношение работников к труду.

Характер труда выражает собой то особенное, что присуще общественному труду в

каждой общественно-экономической формации и предопределено типом господствующих в обществе производственных отношений.

Современная кардинальная экономическая реформа органически выводит на рыночные отношения всех участников производства в обществе, коренным образом изменяет производственные отношения.

Содержание труда выражает распределение конкретных трудовых функций на рабочем месте и определяется совокупностью выполняемых операций. Основу этих функций составляют:

- развитие орудий труда;
- уровень общественного и профессионального разделения труда;
- мастерство самого работника.

Содержание труда отражает его производственно-техническую сторону, показывает уровень развития производительных сил, технических способов соединения личного и вещественного элементов производства, т.е. раскрывает труд, прежде всего, как процесс взаимодействия человека с природой, средствами и предметами труда в процессе труда.

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

Характер труда в значительной степени формируется под влиянием особенностей содержания труда в зависимости от ряда признаков - доли физического и умственного труда, уровня квалификации и интеллекта и др.

По характеру и содержанию труда различают следующие его виды:

- труд наёмный и частичный;
- индивидуальный и коллективный;
- по желанию, необходимости и принуждению;
- физический и умственный;
- репродуктивный и творческий;
- разной степени сложности.

По предмету и продукту труда:

- труд научный;
- инженерный;
- управленческий;
- производственный;
- предпринимательский;
- инновационный;
- промышленный;
- сельскохозяйственный;
- транспортный и коммуникационный.

По средствам и способам труда: труд ручной; механизированный и автоматизированный; низко-, средне- и высокотехнологичный; с различной

степенью участия человека.

По условиям труда с различной степенью регламентации: труд стационарный и передвижной; наземный и подземный; лёгкий, средней тяжести и тяжёлый; привлекательный и непривлекательный; свободный и регламентированный. Сохранение и развитие личности работника в процессе труда, повышение содержательности и привлекательности труда в определяющей степени зависят от условий труда.

Условия труда представляют собой совокупность элементов:

- производственного процесса;
- окружающей среды;
- внешнего оформления рабочего места;
- отношения работника к выполняемой работе.

Эти условия отдельно или в совокупности оказывают влияние на функциональное состояние организма человека в процессе труда, его здоровье, работоспособность, удовлетворённость трудом, продолжительность жизни, воспроизводство рабочей силы, всестороннее развитие физических, духовных и творческих сил и вследствие этого на эффективность труда и результаты трудовой деятельности.

Условия труда как объективное общественное явление формируются под воздействием совокупности взаимосвязанных факторов:

- 1) социально-экономических;
- 2) технико-организационных;
- 3) естественно-природных.

1) К социально-экономическим факторам относятся:

- социально-политические;
- экономические;
- нормативно-правовые;
- социально-психологические.

Однако при переходе к рыночным отношениям в российской экономике, несмотря на совершенствование нормативно-правовой базы, её выраженного положительного воздействия пока не наблюдается.

Слабо работают экономические рычаги, сокращены инвестиции на улучшение условий труда, не меняется система льгот и компенсаций, недооценивается роль социально-психологических факторов.

2) Техничко-организационные факторы это:

- средства труда;
- предметы труда;
- технологические процессы;
- организация производства и труда;
- способы транспортировки сырья, продукции и т.п.

3) Группа естественно-природных факторов:

- географических;
- климатических;
- геологических;

- биологических.

Эти факторы воздействуют практически постоянно, поэтому помимо учёта их непосредственного влияния на условия труда требуется постоянно учитывать их уже на стадии создания оборудования, разработки технологии, организации производства и труда, а также при разработке и осуществлении многих нормативно-правовых и экономических мероприятий.

Все три группы факторов важны, но более определяющее воздействие на изменение условий труда оказывают технико-организационные факторы.

Формирующиеся под действием указанных факторов условия труда состоят из множества элементов, классификация которых непосредственно зависит от соответствующей группы факторов, направленности и характера их воздействия на человека и от конкретной формы проявления того или иного элемента.

Наиболее распространённым является распределение всех элементов условий труда на четыре группы:

- психофизиологические элементы условий труда;
- санитарно-гигиенические;
- эстетические;
- социально-психологические.

Формирование первых трёх элементов условий труда зависит от работодателя, поэтому адаптация условий труда к человеку - его обязанность.

Что касается социально-психологических элементов, то они формируются в результате отношения работника к выполняемой работе и, в первую очередь, зависят от самого работника, хотя определённое влияние на его адаптацию к условиям труда оказывает работодатель.

Труд и общественные отношения, при которых совершается процесс труда, в совокупности формируют процесс производства. При этом именно труд человека делает возможным само производство, т.е. процесс изготовления материальных благ. Марксистская теория выделяет личный и материально-вещественный факторы производства. При этом в качестве личного фактора выступает индивидуальная и совокупная рабочая сила.

Рабочая сила - единственный фактор, который рождает новую стоимость, поэтому главной целью для организатора является рабочая сила как единственный товар, способствующий возникновению новых товаров и услуг. Потребление в процессе производства товара-рабочей силы сопровождается созданием новой стоимости. Современные экономисты обычно называют экономическими ресурсами землю, труд, капитал и предпринимательские способности.

При этом необходимо иметь ввиду, что:

- термин «земля» используется как синоним термина «природные ресурсы»;
- термином «труд» обозначаются затраты рабочего времени или количество работников;
- термин «капитал» характеризует здания, сооружения, оборудование, используемые в производстве благ;
- термин «предпринимательские способности» относится к деятельности по

рациональному использованию земли, труда и капитала.

Единственным объяснением существующей классификации экономических ресурсов является её связь с источниками доходов:

- от земли - рента;
- от труда (наёмных работников) - заработная плата;
- от капитала - проценты (дивиденды);
- от предпринимательских способностей - предпринимательская прибыль.

Несмотря на внешнюю схожесть приведённых классификаций факторов производства, чётко прослеживаются их принципиальные различия, главное из которых - выделение в рамках экономики предпринимательской деятельности в отдельный фактор производства.

При этом особое значение придаётся предпринимателю как ключевой фигуре бизнеса, инициирующего процесс производства. Труд же в системе данной классификации ассоциирован с наёмным работником и наёмным трудом.

Марксизм объединяет все виды деятельности в процессе производства в категорию личного фактора производства, не выделяя фигуры предпринимателя как «трудящегося» и рассматривая его с классовых позиций лишь в качестве эксплуататора, а не организатора производства.

Более того, сам процесс труда рассматривается как процесс потребления рабочей силы капиталистом, что придаёт классовую направленность исследованию чисто экономического явления.

Изучение роли труда в национальной экономике, жизни общества не ограничивается названными теориями.

В результате исследований сформировалась модель «экономического человека», который характеризовался следующими чертами:

- определение экономического поведения каждого человека его личным интересом;
- компетентность экономического субъекта в собственной деятельности;
- учёт классовых различий и ненадёжности сегодняшнего благосостояния.

Анализируя различные трудовые концепции, можно сделать вывод, что при всём различии подходов к понятию «труд», к определению места и роли человека в экономической системе общества и причин, которые побуждают человека к труду, общим является признание труда как основы жизни - и отдельного человека и общества в целом.

Деятельность общества проявляется в многообразии экономических, социальных, политических и других процессов. Практически экономические науки развивались в основном независимо от социологии.

Дифференциация наук позволила получить ряд существенных частных результатов в исследовании экономических, социальных, политических, экологических и других процессов. Вместе с тем целостный взгляд на общество, характерный для античной и средневековой науки, оказался в значительной мере утраченным. Концепцию устойчивого развития можно рассматривать как попытку возрождения комплексного исследования общественных явлений.

Однако эта концепция не является наукой или даже теорией.

При разработке научных основ системного исследования общества и предприятия целесообразно исходить из понятия метатеории. Под метатеорией обычно понимается наука о науке, т.е. система принципов, аксиом, методов, доказательства и исследования в определённой области знания. В настоящее время наиболее развитой метатеорией является математика.

В соответствии с рассмотренным метатеоретическим подходом при обосновании принципов и методов экономической науки её следует рассматривать как подсистему комплекса наук об обществе, поведении человека и окружающей среде. При исследовании процессов взаимодействия людей в производственных системах важную роль могут сыграть понятия, идеи и методы синергетики.

Основополагающие идеи синергетики были сформулированы в работах одного из наиболее авторитетных естествоиспытателей современности - Ильи Пригожина, который родился в России, но получил Нобелевскую премию как гражданин Бельгии. До публикаций Г. Хакена английский физиолог Ч. Шеррингтон называл синергетической согласованную работу нервной системы при управлении мышечными движениями. Американский математик С.Улам - один из создателей первых ЭВМ - писал о синергетическом взаимодействии машины и человека. В настоящее время синергетическое направление наиболее активно развивается в физике и психологии.

Синергетический подход достаточно активно используется в психологии, где синергетика рассматривается как совокупность процессов, создающих существенное приращение продуктивности труда за счёт коллективности, корпоративности, кооперации и сотрудничества.

К области синергетики относятся, например, известные групповые методы интенсификации творчества.

Психологическая сущность синергетики состоит в формировании эффектов «вынужденного излучения» человеком или группой людей, новых идей и поступков под воздействием психосоциальной «когерентности», т.е. особой совмещённости, согласованности, кооперации естественных качеств и способностей, целей и потребностей, чувств и мотивов, знаний и установок.

Экономика и социология труда в настоящее время является одной из немногих наук, в которых реализуется комплексный подход к анализу экономических и социальных аспектов трудовой деятельности. Объективно это обусловлено тем, что рациональное использование человеческих ресурсов предполагает достижение двух взаимосвязанных целей:

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

Из этих целей необходимо исходить при анализе проблемы труда на всех уровнях экономической деятельности: от рабочего места до мирового хозяйства. Объект исследования требует учёта взаимных технических, экономических, социальных, физиологических, психологических, этических и других аспектов трудовой деятельности.

Закон синергии и его использование при управлении производственным коллективом - (Константинова 39, Девятова 38)

Трудовая концепция Маркса - (Галеева 39, Малышева 38)

Концепция экономического человека Адама Смита (Сёмина 39, Винокуров 37)

Концепция Ильи Пригожина - (Меликов 39, Насонова 37)

Сообщение - Лаврухина 39, Черник 39, Горбова 37, Гудкова 37

5. Человеческие ресурсы, как основа трудового потенциала

В экономической литературе, статистике труда и в практике управления человеческими ресурсами фигурируют различные понятия и определения:

- трудовые ресурсы;
- рабочая сила;
- человеческий фактор;
- трудовой потенциал;
- человек труда;
- экономически активное население и др;

Нередко некоторые понятия смешиваются или трактуются неточно.

Например, понятие «экономически активное население» неправомерно отождествляется с понятием «рабочая сила». Необоснованно утверждается, что понятие «трудовые ресурсы» вообще утратило своё значение при наличии рынка труда.

Уточним основные понятия.

«Трудовые ресурсы» - это трудоспособная часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной трудовой деятельности в народном хозяйстве. Это работающая и неработающая, но трудоспособная часть населения.

«Рабочая сила» - это совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает человек и которые используются им каждый раз, когда он производит какие-либо материальные блага. Именно рабочую силу покупают на рынке труда. Чем лучше условия сделки для продавца (работника), тем более полно, качественно и плодотворно работник будет использовать свои способности.

Таким образом, трудовые ресурсы - это часть населения, обладающая рабочей силой.

Понятие «трудовой потенциал» следует рассматривать с двух позиций - как статистический показатель и как экономическую категорию.

Как статистический показатель трудовой потенциал - это значение численности трудовых ресурсов в рассматриваемом периоде, которое может быть достигнуто вовлечением при определённых условиях в экономическую деятельность пока не занятых в экономике трудовых ресурсов, т.е. это трудовой потенциал территории, региона, страны.

Трудовой потенциал как экономическая категория характеризует население как производителя материальных благ, на основе совокупности всех качеств, определяющих его трудоспособность:

- способность и склонность работника к труду;

- состояние его здоровья;
- выносливость; ...