
КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ УРОВНЯ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИЯХ АПК

Павел Александрович Удодов

Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина

В процессе развития и функционирования организаций агропромышленного комплекса немаловажную роль играет система сформировавшихся социально-трудовых отношений. Однако для определения стратегического вектора дальнейшего развития организаций аграрного сектора необходима объективная оценка сложившейся системы социально-трудовых отношений (СТО) как на уровне субъекта хозяйствования, так и на отраслевом, региональном, федеральном и др. уровнях. Такую информацию можно получить только на основе мониторинга исследуемых отношений, поэтому в данной статье раскрыт концептуальный подход к оценке уровня развития социально-трудовых отношений, использующий показатели качества трудовой жизни (КТЖ) и индикаторы достойного труда, учитывая то, что КТЖ отражает социально-трудовые отношения на первичном уровне – в организациях, а индикаторы достойного труда – на уровне страны и для сравнительного анализа на международном уровне. Всю совокупность условий и факторов, формирующих и соответственно влияющих на становление и развитие социально-трудовых отношений в России, предлагается классифицировать на 4 группы в зависимости от уровня иерархии управления в экономике: 1-я группа – на уровне РФ, 2-я – на региональном уровне; 3-я – на отраслевом, 4-я группа – на уровне субъекта хозяйствования. С учетом этой классификации описан вариант систематизации соответствующих условий и факторов, формирующих механизмы социально-трудовых отношений. Разработана методика оценки уровня социально-трудовых отношений, использующая балльную оценку степени удовлетворенности работников качеством трудовой жизни субъекта хозяйствования – организации АПК. В предложенной методике оценка производится по трем основным компонентам КТЖ: социально-психологическому, социально-экономическому и трудовому.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: социально-трудовые отношения, качество трудовой жизни, мониторинг, АПК, государственное регулирование, субъект хозяйствования, индикатор, показатели оценки, Международная организация труда.

CONCEPTUAL APPROACH TO THE ASSESSMENT OF THE LEVEL OF DEVELOPMENT OF SOCIAL-LABOR RELATIONS IN AGRICULTURAL ENTERPRISES

Pavel A. Udodov

Orel State Agrarian University named after N.V. Parakhin

In the process of development and functioning of the organizations belonging to Agro-Industrial Complex an important role plays the system of established social-labor relations. However, in order to define strategic vector of further development of organizations of agrarian sector it is necessary to objectively assess the existing system of social-labor relations (SLR) at the level of the entity, as well as on other various levels, i.e. sectoral, regional, and federal ones. Such information can be obtained only on the basis of monitoring the relations at issue, so in this article the author discusses conceptual approach to the assessment of the level of development of SLR using the indicators of quality of work life (QWL) and indicators of decent work, taking into consideration the fact that QWL indicators distinguish SLR at the primary level, that is at the level of an enterprise, whereas decent work indicators reflect the situation at the level of the country and at the international level in the context of comparative analysis. It is proposed the totality of conditions and factors that generate and respectively influence the formation and development of social-labor relations in Russia to classify into 4 groups depending on the level of management hierarchy in economics: the 1st group – at the level of the Russian Federation, the 2nd – at the regional level, the 3rd – at the sectoral level, and the 4th group – at the level of the entity. Taking into account the proposed classification the author describes one of the patterns of systematization of relevant conditions and factors forming the mechanisms of social-labour relations; develops social-labour relations appraisal methodology on the basis of point rating system of the degree of QWL satisfaction of employees of the entity, i.e. an enterprise of Agro-Industrial Complex. The authors' methodology is based on three major components of QWL: social-psychological, social-economic and labour.

KEY WORDS: social-labour relations, quality of work life, monitoring, Agro-Industrial Complex, state regulation, business entity, indicator, performance evaluation, International Labour Organization.

В экономической литературе, в основном, изучаются в отдельности такие категории экономики труда, как: «социально-трудовые отношения»; «качество трудовой жизни»; «достойный труд». В этой связи возникает вопрос: какая взаимосвязь между этими категориями в теоретическом отношении?

При обосновании концептуального подхода к оценке уровня развития СТО автор исходил из следующих положений:

- все эти три категории в отдельности отражают различные аспекты социально-трудовых отношений;
- при этом если КТЖ является основным компонентом СТО, рассматривающим совместно с другими критериями и показателями СТО на первичном уровне – в организациях, то индикаторы и показатели достойного труда отражают уровень СТО на уровне страны, а также используются для сравнительного анализа на международном уровне;
- сами же СТО с различной степенью конкретизации могут исследоваться и оцениваться на пяти уровнях: сельскохозяйственной организации; регионального АПК; региона; АПК страны; федеральном (рис. 1).

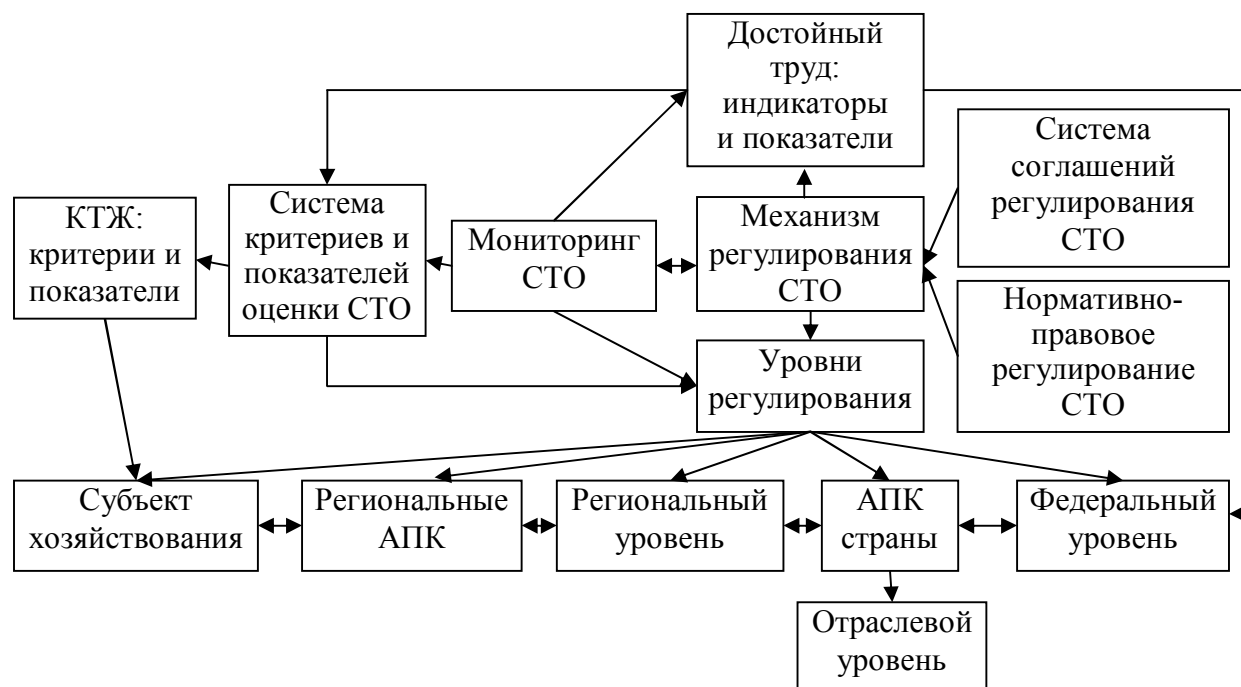


Рис. 1. Уровни оценки, критерии и показатели, характеризующие социально-трудовые отношения (авторская разработка)

В процессе исследования оценка СТО проведена как на основе КТЖ, так и индикаторов и показателей достойного труда.

В теории вопроса о социально-трудовых отношениях существует множество интерпретаций определения этой категории. На наш взгляд, следует остановиться на определениях, данных И.А. Масленниковым и В.С. Раковской, которые, раскрывая сущность СТО, опираются на понятие «качество трудовой жизни» и утверждают, что социально-трудовые отношения – это отношения, направленные на повышение качества трудовой жизни [4, с. 16; 7].

Следует отметить, что КТЖ входит в качестве составной части в понятие «качество жизни» и обозначает совокупность свойств, отражающих условия труда и степень реализации интересов и потребностей субъектов социально-трудовых отношений [1, с. 79; 8, с. 46; 6, с. 192]. Отсюда качество трудовой жизни позволяет оценить не только состояние, но и степень развития социально-трудовых отношений в обществе [5, с. 53].

Анализируя научные работы таких ученых, как Ю.П. Кокин и П.Э. Шлендер, в области изучения социально-трудовых отношений, можно сделать вывод о том, что большинство из них основным показателем оценки социально-трудовых отношений считают качество трудовой жизни. Так, КТЖ характеризуется как «интегральное понятие, всесторонне характеризующее уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека через его деятельность в организации» [3, с. 641-642].

Следует согласиться с тем, что концепция КТЖ предполагает создание предпосылок для максимального использования трудового потенциала работника в организации. Таких предпосылок может быть много. Например, карьерный рост; мотивирующая организация рабочего места, включающая создание условий для повышения заинтересованности трудовой деятельностью; адресность выполнения работы, ее общественная значимость; материальное и моральное стимулирование; возможность самосовершенствования в процессе трудовой деятельности; потенциальный доступ к механизмам генерации новых идей по улучшению работы. В результате улучшение хотя бы одного из направлений трудовой деятельности персонала может привести к повышению качества трудовой жизни [9, с. 86].

Для оценки СТО с позиции КТЖ необходимо дать точное его определение. С нашей точки зрения, КТЖ – это оценочный показатель уровня условий труда, благосостояния, нравственной и духовной жизни работника, позволяющий проанализировать степень развития СТО на уровне субъекта хозяйствования.

Оценку КТЖ можно проводить с различных позиций:

- с позиции работника используется субъектно-субъективный подход, который подразумевает оценку своего собственного положения как субъекта отношений;
- с позиции работодателя применяется субъектно-объектный подход, который оценивает качество трудовой жизни работника и в то же время сам является участником социально-трудовых отношений;
- с позиции государства и общества в целом характерен объективный подход, т.е. производится внешняя оценка работника.

КТЖ как интегрированный показатель складывается индивидуально в каждом хозяйствующем субъекте в отдельности. Поэтому он оценивается на основе системы показателей в рамках каждого субъекта хозяйствования и в конечном итоге позволяет оценить СТО именно данной организации. Кроме того, сравнительный анализ позволяет выявить различный уровень КТЖ в разных субъектах хозяйствования.

Косвенно уровень СТО в стране характеризуют индикаторы и показатели достойного труда, рекомендуемые Международной организацией труда (МОТ). Для сравнительного анализа они рассчитываются на уровне страны в относительных величинах. Это позволяет сопоставлять любой индикатор или показатель с соответствующими данными любой страны, а также в динамике за достаточно продолжительный период времени. Главной задачей социально-экономической политики государства должны выступать не просто увеличение числа рабочих мест, а создание рабочих мест приемлемого качества. Именно такая политика будет способствовать улучшению качества трудовой жизни работников и содействовать развитию цивилизованных СТО [10, с. 119-120].

Помимо индикаторов и показателей, которые позволяют измерить достойный труд, МОТ указывает на важность оценки социально-экономических условий, в которых он (достойный труд) протекает. Данные социально-экономические условия включают следующие аспекты: социально-экономические условия, обеспечивающие устойчивость достойного труда; социально-экономический эффект от достойного труда и аспекты структуры занятости, необходимые для получения показателей достойного труда [2, с. 35].

В группу показателей, позволяющих охарактеризовать социально-экономические условия, в которых протекает достойный труд, входят следующие:

- производительность труда;
- баланс между ростом производительности труда и занятостью населения;
- уровень и качество жизни населения.

Всю совокупность условий и факторов, формирующих и соответственно влияющих на становление и развитие социально-трудовых отношений в России, можно условно классифицировать на 4 группы в зависимости от уровня иерархии управления в экономике:

- 1-я группа – на уровне РФ;
- 2-я группа – на региональном уровне;
- 3-я группа – на отраслевом уровне;
- 4-я группа – на уровне субъекта хозяйствования.

С учетом этого нами предлагается вариант систематизации соответствующих условий и факторов, формирующих социально-трудовые отношения (рис. 2).

Условия и факторы, влияющие на формирование социально-трудовых отношений на соответствующем уровне	
Уровни СТО	Условия и факторы, влияющие на формирование социально-трудовых отношений на соответствующем уровне
Уровень РФ	Социальная политика государства. Глобализация экономики. Развитие общественного труда и производства. Разделение труда. Система социальной защищенности.
Региональный уровень	Социальная политика государства. Глобализация экономики. Развитие общественного труда и производства. Разделение труда. Система социальной защищенности.
Отраслевой уровень	Социальная политика государства. Информационные технологии. Социальная защищенность. Значимость отрасли в экономике страны.
Уровень субъекта хозяйствования	Размер организации. Организационно-правовая форма. Механизм хозяйствования. Жизненный цикл организации. Численность и структура персонала. Качество трудовой жизни. Кадровая политика. Стратегия развития организации. Тип производства.

Рис. 2. Систематизация условий и факторов, влияющих на формирование социально-трудовых отношений (авторская разработка)

Ведущая роль в существовании стабильных СТО и предупреждении конфликтных ситуаций в современной России принадлежит государству. На данном этапе приоритетными задачами государственного регулирования системы СТО являются:

- решение социальных задач, в том числе защита интересов работников как субъектов с наиболее слабой позицией;
- сокращение сектора неформальных СТО;
- уменьшение дифференциации в доходах различных субъектов.

На основе анализа экономической литературы по определению КТЖ нами разработана методика оценки уровня социально-трудовых отношений на базе показателя качества трудовой жизни. Она основывается на балльной оценке степени удовлетворенности работников КТЖ.

Предложенная методика предусматривает производить оценку по трем основным компонентам КТЖ: социально-психологическому, социально-экономическому и трудовому. Критерии оценки КТЖ по каждому компоненту на уровне субъекта хозяйствования представлены на рисунке 3.

Компоненты оценки качества трудовой жизни	Социально-психологический	Степень социальной защищенности
		Степень участия в деятельности организации
		Климат в коллективе
		Чувство справедливости
		Степень доверия
		Отсутствие стрессов
		Уровень напряженности
		Отсутствие конфликтов
	Социально-экономический	Уровень заработной платы
		Система нематериального поощрения
		Качественное медицинское страхование
		Материальная помощь
		Корпоративный отдых
		Оплата спортивно-оздоровительных мероприятий
		Льготное кредитование организацией своих работников
		Система дополнительных бонусов и стимулов
		Уровень материальной помощи
		Уровень социальных льгот и субсидий
	Трудовой	Организация и аттестация рабочего места
		Уровень удовлетворенности трудом
		Уровень производственного травматизма
		Безопасные условия труда
		Современное оснащение рабочего места
		Научно обоснованная кадровая политика
		Позитивная мотивация сотрудников к труду
		Неконфликтность
		Возможность профессионального развития

Рис. 3. Система компонентов и критериев оценки КТЖ на уровне субъекта хозяйствования (авторская разработка)

На основе предлагаемой методики оценки уровня социально-трудовых отношений можно проводить анкетирование работников любой организации. В процессе анонимного анкетирования работники оценивают качество своей трудовой жизни по

балльной системе. КТЖ позволяет определить степень цивилизованности СТО на уровне субъекта хозяйствования. Полученное средневзвешенное значение будет отражать уровень удовлетворенности сотрудников качеством своей трудовой жизни. Данное анкетирование предполагает, что чем выше общая сумма полученных баллов, тем выше будут удовлетворенность сотрудников КТЖ и соответственно более развитые и цивилизованные СТО, базирующиеся на принципах социального партнерства.

Предложенный выше оценочный инструментарий можно усложнить путем более детального изучения уровня КТЖ по отдельным группам компонентов, а именно: социально-психологическим, социально-экономическим и трудовым. Таким образом, при помощи предложенной методики можно добиться не только определения общего субъективного мнения сотрудников об уровне развития СТО на предприятии, но и выявить их негативную оценку по конкретным группам.

Библиографический список

1. Зонова О.В. Качество трудовой жизни: определение и критерии оценки / О.В. Зонова // Проблемы современной экономики. – 2010. – № 3. – С. 79-81.
2. Карпунин Д.Н. Достижение достойного труда при создании и модернизации рабочих мест / Д.Н. Карпунин. – Москва : ИЭ РАН, 2014. – 100 с.
3. Кокин Ю.П. Экономика труда : учебник / Ю. П. Кокин, П.Э. Шлендер. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва : Магистр, 2010. – 686 с.
4. Масленников И.А. Формирование механизма регулирования социально-трудовых отношений в матричных структурах наукоемкой организации : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / И.А. Масленников. – Москва, 2015. – 187 с.
5. Миляева Л. Управление качеством трудовой жизни персонала организации / Л. Миляева // Человек и труд. – 2009. – № 11. – С. 53-56.
6. Окунев Д.В. Социальные детерминанты качества трудовой жизни работников промышленных предприятий региона / Д.В. Окунев, С.Э. Майкова // Регионоведение. – 2009. – № 1. – С. 192-204.
7. Раковская В.С. Национальные модели системы социально-трудовых отношений / В.С. Раковская, Н.В. Ионикан, Н.Н. Соловьева. – 2012. – № 6 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://science-education.ru/pdf/2012/6/297.pdf> (дата обращения: 19.02.2016).
8. Салахутдинова Р.Р. Качество трудовой жизни работников сельского хозяйства / Р.Р. Салахутдинова // Социологические исследования. – 2009. – № 11. – С. 45-55.
9. Удодов П.А. Качество трудовой жизни как основной оценочный показатель степени развития социально-трудовых отношений в обществе / П.А. Удодов // Перспективы развития аграрного сектора экономики: ключевые направления повышения эффективности : матер. Всерос. науч.-практ. конф. молодых ученых. – Орел : Орловский ГАУ, 2013. – С. 85-88.
10. Удодов П.А. Оценка уровня социально-трудовых отношений в субъектах аграрного сектора экономики / П.А. Удодов, Н.И. Прока, Т.М. Кузнецова // Вестник Орловского гос. аграр. ун-та. – 2015. – № 2 (53). – С. 116-122.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Принадлежность к организации

Павел Александрович Удодов – аспирант кафедры экономики и менеджмента в АПК, ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», Российская Федерация, г. Орёл, E-mail: pavel-mk2010@yandex.ru.

Дата поступления в редакцию 10.09.2016

Дата принятия к печати 20.09.2016

AUTHOR CREDENTIALS

Affiliations

Pavel A. Udodov – Post-graduate Student, the Dept. of Economics and Management in Agro-Industrial Complex, Orel State Agrarian University named after N.V. Parakhin, Russian Federation, Orel, E-mail: pavel-mk2010@yandex.ru.

Date of receipt 10.09.2016

Date of admittance 20.09.2016