



РОССИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ имени Г. В. ПЛЕХАНОВА

Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко

ЭКОНОМИКА ТРУДА

**УЧЕБНИК И ПРАКТИКУМ
ДЛЯ АКАДЕМИЧЕСКОГО БАКАЛАВРИАТА**

3-е издание, переработанное и дополненное

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

*Рекомендовано Учебно-методическим объединением по образованию
в области национальной экономики и экономики труда в качестве
учебника для студентов, обучающихся по специальности «Экономика
труда» и другим экономическим направлениям и специальностям*

**Книга доступна в электронной библиотечной системе
biblio-online.ru**

Москва ■ Юрайт ■ 2015

Авторы:

Одегов Юрий Геннадьевич — доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, руководитель научной школы по управлению человеческими ресурсами при Российском экономическом университете им. Г. В. Плеханова;

Руденко Галина Георгиевна — профессор, доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом Экономического кластера Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова, почетный работник высшей школы Российской Федерации.

Рецензенты:

Половинко В. С. — доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики и социологии труда Омского государственного университета им. Ф. М. Достоевского;

Долженкова Ю. В. — доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом Академии труда и социальных отношений.

Одегов, Ю. Г.

О41 Экономика труда : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 386 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс.

ISBN 978-5-9916-4950-6

Настоящий учебник принадлежит к новому поколению учебной литературы. В нем в структурированной форме представлен основной материал учебной дисциплины «Экономика труда», что предусматривает возможность применения активных методов обучения и развития профессиональных компетенций.

Учебник подкрепляется методическим комплексом, обеспечивающим лучшее усвоение материала и способствующим выработке у студентов навыков практической работы с использованием полученных знаний.

Соответствует актуальным требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования.

Для студентов, обучающихся по направлениям «Управление персоналом», «Менеджмент», «Экономика», преподавателей, аспирантов, слушателей системы дополнительного образования, а также для широкого круга научных и практических работников, интересующихся проблемами управления персоналом.

УДК 33
ББК 65.24я73

Оглавление

Введение	6
Глава 1. Труд в современном обществе	17
1.1. Труд как базовая категория экономической теории	17
1.2. Материальные блага и критерии их классификации.....	19
1.3. Трудовая деятельность в рамках домашнего хозяйства.....	21
1.4. Категориальные представления о труде	22
1.5. Функции труда и его виды	32
1.6. Факторы, влияющие на эффективность труда.....	40
<i>Вопросы для обсуждения</i>	47
Глава 2. Наемный труд и его виды	48
2.1. Наемный труд: основные признаки и характеристики	48
2.2. Работодатель и работник — партнеры на рынке труда.....	50
2.3. Формирование армии наемного труда.....	52
2.4. Кадровые технологии и трудовая занятость	57
2.5. Принудительный (обязательный) труд.....	60
2.6. Заемный труд: причины возникновения и основные формы.....	61
2.7. Труд и предпринимательская деятельность.....	71
2.8. Самозанятость в сфере трудовых отношений	77
<i>Вопросы для обсуждения</i>	80
Глава 3. Рабочая сила и персонал	81
3.1. Определение рабочей силы и связанных с ней понятий	81
3.2. Рабочая сила как товар	84
3.3. Воспроизводство рабочей силы.....	86
3.4. Классификация населения по статусу занятости.....	89
3.5. Персонал как источник труда организации	91
3.6. Структура персонала	94
3.6.1. Организационная и функциональная структуры персонала	95
3.6.2. Профессионально-квалификационная структура персонала.....	100
3.6.3. Мотивационная структура персонала.....	104
3.6.4. Социально-демографическая структура персонала	105
3.6.5. Ролевая структура персонала.....	105
3.7. Современные концепции кадров.....	112
<i>Вопросы для обсуждения</i>	114
Глава 4. Трудовые и человеческие ресурсы	115
4.1. Трудовые ресурсы и их структура	115
4.2. Воспроизводство трудовых ресурсов	119

4.3. Миграция как фактор перераспределения трудовых ресурсов.....	122
4.4. Баланс рабочих мест и трудовых ресурсов.....	127
4.5. Взаимосвязь категорий «трудовые ресурсы» и «человеческие ресурсы»	135
4.6. Человеческий фактор и трудовая деятельность	137
4.7. Человеческие ресурсы как источник обеспечения производства	140
<i>Вопросы для обсуждения</i>	150
Глава 5. Качество рабочей силы	151
5.1. Качество рабочей силы и теория человеческого капитала.....	151
5.2. Единство анализа рабочей силы с анализом труда.....	159
5.3. Характеристики рабочей силы.....	163
5.4. Источники развития качества рабочей силы.....	168
5.5. Концепция повышения качества человеческого капитала	178
5.6. Подходы к определению корпоративной компетенции	193
<i>Вопросы для обсуждения</i>	200
Глава 6. Рынок труда — сущность и формы проявления.....	201
6.1. Рыночные отношения в сфере труда в Российской Федерации.....	201
6.2. Зарубежные трактовки базовых понятий трудовой деятельности	206
6.3. Рынок труда и его современная структура	210
6.4. Открытый и скрытый рынки рабочей силы.....	221
6.5. Совокупная рабочая сила — ключевой фактор развития национальной экономики.....	230
6.6. Стоимость и цена рабочей силы	235
<i>Вопросы для обсуждения</i>	238
Глава 7. Политика занятости и регулирование рынка труда	239
7.1. Роль государства на рынке труда.....	239
7.2. Инфраструктура рыночной экономики.....	242
7.3. Меры государственного воздействия на рынок труда.....	245
7.4. Взаимодействие частных структур и государства в системе трудоустройства.....	251
7.5. Государственная и корпоративная политика занятости.....	257
7.6. Государственная политика занятости и социально-экономические отношения.....	263
7.7. Программы общественных работ как мера регулирования рынка труда...	267
7.8. Финансирование предприятий как инструмент государственной политики занятости.....	270
<i>Вопросы для обсуждения</i>	277
Глава 8. Методы измерения эффективности труда	278
8.1. Производительность труда — показатель эффективности функционирования организации.....	278
8.2. Анализ производительности труда на российских предприятиях.....	286
8.3. Соотношение производительности труда и заработной платы.....	290

8.4. Факторные модели определения эффективности производства продукции	291
8.5. Виды трудоемкости продукции	302
8.6. Факторы роста производительности труда	305
8.7. Концепция предельной производительности труда.....	310
<i>Вопросы для обсуждения</i>	317
Глава 9. Социально-трудовые отношения	318
9.1. Государственное регулирование социально-трудовых отношений.....	318
9.2. Социальные гарантии занятости.....	323
9.3. Социальное партнерство в системе трудовых отношений.....	328
9.4. Профсоюзы – общественное объединение трудящихся для защиты их интересов	335
9.5. Роль объединений работодателей в сфере регулирования трудовых отношений.....	337
9.5.1. Механизмы обеспечения социальной защиты в области охраны труда	339
9.5.2. Гарантии, предоставляемые работникам в процессе трудовой деятельности.....	341
<i>Вопросы для обсуждения</i>	344
Практикум	345
Примерная тематика курсовых работ	345
Вопросы для выполнения самостоятельной аналитической работы «Анализ рынка труда региона “Q”».....	345
Тесты по курсу «Теоретические основы экономики труда»	346
Кейсы по дисциплине «Экономика труда»	355
Задания	361
Список литературы.....	370
Приложения.....	372

Введение

Современные процессы трансформации экономики предъявляют все новые требования к состоянию сферы труда и занятости. Гармонизация социально-трудовых отношений, содействующих общественному прогрессу, является актуальной задачей как для экономически развитых, так и для стран с развивающейся экономикой. Международная организация труда главным направлением в решении обозначенной задачи полагает реализацию концепции достойного труда.

В Конституции РФ отмечено: человек является высшей ценностью. К сожалению, эта зафиксированная в высшем законе страны норма отношения к человеку была и пока что остается скорее декларацией о намерениях, чем констатацией реального положения дел в области формирования и использования труда работников.

Труд осуществляется в определенных исторических, социально-экономических и культурных условиях, оказывающих большое влияние на процесс труда и состояние человеческих ресурсов. Задача изучения их влияния на управление трудом в обществе — одна из важнейших в теории труда. Она веками была объектом исследования. Наиболее выдающаяся роль здесь принадлежит Ф. Тейлору, обосновавшему необходимость подбора и обучения работников рациональным приемам труда. Определив группу факторов, воздействующих на эффективность работника, Тейлор тем не менее считал человеческие ресурсы таким же важным фактором производства в ряду других. Он не ранжировал работников с точки зрения их значения для реализации тех или иных целей производства.

После этого произошла смена как минимум четырех концепций роли наемных работников: использования трудовых ресурсов, управления персоналом, управления человеческими ресурсами, управления человеком.

В рамках первой группы концепций вместо роли человека рассматривалась его функция — труд, измеряемый затратами рабочего времени и заработной платой. В рамках второй концепции роль человека в производстве определялась через его должность. В рамках третьей концепции человек стал рассматриваться как невозобновляемый ресурс. Лишь последняя концепция признает работника главным субъектом организации и особым объектом управления, который не может рассматриваться как «ресурс».

На исследование качества рабочей силы оказали воздействие психолого-управленческие теории мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберга и др.), так как необходимость мотивации связана с пониманием различий в трудовых усилиях работников.

В условиях научно-технической революции образовался дефицит высококвалифицированных кадров, и в 1950-е гг. центр тяжести иссле-

дований в области экономики труда сместился с процессов использования имеющейся рабочей силы на процессы создания качественно новой рабочей силы. Структурные изменения в совокупной рабочей силе, интерес к факторам экономического роста и экономической динамики явились причинами возникновения и развития новых направлений исследований.

В экономической литературе труд рассматривается в рамках разных подсистем. Он изучается как процесс, т.е. является целесообразной деятельностью по производству материальных и духовных благ для удовлетворения потребностей общества. Например, системность труда на этом уровне можно выразить в таких основополагающих терминах, как движение, действие, операция, нормирование труда, оплата труда и т.д. Как целесообразная деятельность он может осуществляться с большей или меньшей результативностью и в различных сферах (производственной или непроизводственной), через работу по найму или организацию своего предприятия, в домашнем хозяйстве.

Труд может рассматриваться и как ресурс — фактор, используемый в производстве общественных благ. Для учета данного ресурса используются различные понятия. Одни из них являются отражением различных подходов и концепций управления персоналом (например, рабочая сила, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, персонал и т.д.), другие используются в качестве статистической единицы анализа (экономически активное население, занятые, безработные, рабочие, служащие и т.д.).

Данный подход в изучении труда применяется в рамках традиционной (классической) экономики труда. Однако методы моделирования трудовых процессов, применяемые в рамках традиционного подхода, все в меньшей степени позволяют постигать синергетику и эмерджентистику труда.

Изменяющиеся условия внешней среды (глобализация, переход к постиндустриальной экономике и т.д.) позволяют говорить об изменении качества труда. Обозначился переход от традиционного труда к интеллектуальному. Это заставляет искать новые подходы к моделированию трудовых процессов (разработке моделей труда).

Для осуществления традиционного труда требовались поддержание и развитие биологического потенциала человека, а интеллектуальный труд акцентирует внимание на поддержании и развитии социального и интеллектуального потенциала человека. Такое смещение изменяет многие существовавшие представления. Например, традиционный труд, нередко ассоциирующийся с наемным, можно четко разделить непосредственно на сам труд в виде работы и отдых. Работа и отдых в этом случае противопоставляются. Интеллектуальный труд стирает эти границы — нельзя отдохнуть от мысли, она трудится всегда и везде.

Быстрые изменения в экономике, демографическая ситуация, глобализация приводят к изменению положения человека в обществе. Производительной силой становятся наука и овладение новыми научными знаниями. Основой экономики фирмы становится наличие критического числа творческих личностей на предприятии.

Объективные потребности обновления общества в условиях роста наукоемкости, интеллектуальности и инновационности современного производства способствуют формированию работника и работодателя нового типа и требуют новых подходов к управлению трудом в нескольких аспектах:

- формирование новых (инновационных) принципов менеджмента;
- разработка основ креативного менеджмента для управления творческим (интеллектуальным, инновационным) трудом;
- придание большей роли в управлении трудом социально-психологическим методам;
- разработка методов оценки эффективности вложений в человеческий ресурс организации;
- формирование гибкого рынка труда.

Инновационные принципы изучения проблем труда основываются на следующем. Предметом изучения должна явиться не только трудовая деятельность работника, но и общественные процессы, предшествующие этому периоду, во многом обуславливая его содержание, и следующие после него, обеспечивая социальную стабильность в обществе. Отсюда — необходимость разработки концепции комплексного управления жизненным циклом работника в рамках тесного взаимодействия самых разнообразных субъектов на всех уровнях общества.

Новая экономика, нарождающаяся в России, ставит две основные задачи. Первая — техническое перевооружение, т.е. внедрение новых технологий, приобретение более производительного и качественного оборудования, использование новых материалов и т.д. Вторая (главная) — формирование новых экономических отношений между людьми. Именно от того, как решаются вопросы управления трудом в рамках предприятия (от компетенции, мотивации, профессионализма и т.п.), в конечном счете зависят решения о приобретении технических средств и разработке новых технологий, т.е. конкурентоспособность экономики в целом.

При переходе к рынку происходит медленный отход от иерархического управления, жесткой системы административного воздействия, практически неограниченной исполнительной власти к рыночным взаимоотношениям, базирующимся на экономических методах. В связи с этим становится необходимым принципиально новый подход к приоритетам. Главное внутри организации — работники, а за ее пределами — потребители продукции¹.

Труд был, есть и будет основой жизни человека. Этим обуславливается актуальность его изучения. Однако он являет собой сверхсложную систему и, как любым сложным системам, ему присуща внутренняя и внешняя многозначность, осмысление которой является важной исследовательской задачей в рамках формирующейся концепции экономики труда. Ее с самых различных сторон и с использованием своих особых специфических мето-

¹ В соответствии с Гражданским кодексом РФ (часть первая) юридическим лицом признается организация, в том числе предприятия, общества, товарищества, коммерческие и некоммерческие организации и т.п. // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

дов изучают экономисты, физиологи, социологи, философы, психологи, технологи, юристы, медики, дизайнеры, т.е. труд выступает сегодня как многообразие различных категорий (аспектов, представлений, понятий и т.д.). Огромную роль придают труду многие религиозные учения.

Соединение понятия «труд» с термином «экономика» (от греч. «ойкос» — ведение, «номос» — хозяйство) означает, что мы имеем дело с управлением целесообразной деятельностью человека.

Теоретической основой экономики труда выступала политическая экономия, а труд как политэкономическая категория доминировал в трудах ученых, исследующих проблемы труда. Но в середине XX в. стала осознаваться узость такого подхода. Не ошибочность, не неправильность, а однобокость, недостаточная широта для того, чтобы науки о труде развивались в соответствии с общественными потребностями.

В XXI в. науке предстоит более глубоко постичь синергетику и эмерджентистику труда, понять, как и в какой последовательности идет системное исследование труда как целесообразной деятельности людей в современном обществе. Категориальная природа исследований труда находится в настоящее время в фазе развития.

Естественно, каждая наука изучает труд исходя из своих интересов, целей, а главное — предмета изучения. Так, различные научные дисциплины совершенно по-разному начали исследовать труд как *феномен интеллекта*. Многие другие науки рассматривают отдельные вопросы, связанные с трудом, трудовыми процессами. Например, в медицине нашли распространение методики, получившие название *трудова́я терапия*. Трудотерапия — это использование облагораживающего влияния труда при лечении некоторых заболеваний и повреждений. К примеру — длительная физическая бездеятельность (при интенсивной эмоционально-интеллектуальной нагрузке, в частности, при работе на компьютере).

На рубеже XX и XXI вв. при анализе проблем экономики труда все шире стала применяться дифференцированная система понятий, отображающих различные качественно-количественные характеристики человеческих способностей к труду и потреблению: «человеческий капитал», «интеллектуальный человеческий потенциал», «интеллектуальные ресурсы», «интеллектуальный потенциал», «трудо́вой потенциал» и др. Длинный ряд понятий (категорий) сохраняет свою эвристическую и методологическую ценность, поскольку выполняет «полезную роль» по расшифровке личности человека и его эмерджентных свойств. Ведь в личности есть все, что есть в человеке физического, духовного, умственного, психологического со всеми его предпочтениями, склонностями, темпераментом, складом ума, энергией, опытом, образованием и т.д. (сложность человека, его неоднородность и неоднородность, фиксируется такими понятиями, как многопризначность, полифункциональность, системность).

В теорию и практику все шире входит развернутая качественная и количественная оценка личностных характеристик (в частности, посредством тестирования и социологических исследований): знаний, квалификаций, навыков, накопленного производственного опыта, способностей, активности, ответственности, характера, вероисповедания и др. Все большее

практическое значение приобретают и такие гуманитарные качества, как честность, коллективизм и коммуникабельность, совесть, сострадание, толерантность и т.д.

Расширение категориального аппарата экономики труда за счет элементов терминологии других наук обогащает его, позволяя глубже анализировать закономерности и процессы, происходящие в системе экономических, в том числе производственных, отношений, персонифицируя и конкретизируя сами эти отношения. Без учета личностного поведенческого компонента («человеческого фактора») закономерности и схемы развития экономики, экономические прогнозы остаются достаточно абстрактными.

Таким образом, мы являемся свидетелями парадигмального, концептуального сдвига, имеющего множество аспектов. Прежде всего это отношение к информации, знанию как к главному ресурсу. В истории развития общества доминирующий объект собственности, главный ресурс обогащения последовательно принимал различные явленческие формы: раб, земля, купеческий капитал, ростовщический капитал, промышленный капитал, а в наши дни главным ресурсом обогащения и прогрессивного развития общества выступают знания и информация, интеллектуальный капитал как примененный (материализованный) в процессе производства интеллектуальный потенциал.

Трансформация российской экономики в рыночную систему предполагает не только изменения в отношениях собственности, макроэкономической политики и других атрибутах, но и становление новых трудовых отношений, институтов рынка труда, построенных на принципиально новом фундаменте, чем в плановой экономике.

До недавнего времени проблема регулирования социально-трудовых отношений рассматривалась с точки зрения законов линейной парадигмы. В экономических понятиях отражалось и закреплялось понимание устойчивости, линейности, стабильности, непрерывности, подчеркивался их позитивный характер. Подобное понимание развития социально-трудовых отношений позволяло прогнозировать их будущее состояние, проектировать этапы их дальнейшего развития в стабильной экономической среде, теоретически нивелировать отклонения, которые не объяснялись действием линейных законов.

В настоящее время спецификой социально-трудовых отношений является глубокое проникновение в них рыночных принципов. В сфере труда появились новые социально-экономические явления: возник реальный рынок труда, и как следствие появилась проблема занятости; изменилась структура работодателей (значительная их часть приобрела статус частных собственников, резко сократилась доля работников в создаваемом продукте; изменилась налоговая система, что нашло отражение в стремлении предпринимателей «увести в тень» значительную часть фонда оплаты труда, являющуюся важнейшим элементом налогооблагаемой базы предприятия) и др.

Следствием этого явилось сокращение возможностей государства в финансировании социальной сферы. На частных предприятиях резко сократился (а кое-где и вообще исчез) «социальный пакет», на кото-

рый согласно Конституции РФ имеет право работник (отпуска, пособия по болезни и др.).

В данных условиях настоятельной потребностью науки стала необходимость объяснить сложившуюся ситуацию, систематизировать взгляды по данному вопросу, создать новую модель регулирования социально-трудовых отношений.

Если в период с 1929 по 1991 г. в работе с кадрами на отечественных предприятиях основной целью являлось следование принципу всеобщей занятости, т.е. создание и заполнение дополнительных рабочих мест, то в рыночных условиях главным становится разрешение противоречий между потребностью предприятия в персонале при появлении объема работ и предложениями рынка труда, т.е. внешними проблемами. Наряду с внешними проблемами существуют и внутренние. Если в советскую эпоху к внутренним кадровым проблемам в основном относилось разрешение противоречий между потребностями и возможностями персонала, то в настоящее время внутренние проблемы сосредоточились на противоречиях между потребностями персонала и возможностями предприятия.

Исторически объектом управления в нашей стране являлся коллектив, а на Западе — личность. Именно по этой причине терпит крах применение таких методов управления, как оценка труда (управление по целям, многоуровневая система оценки и др.), учитывающих вклад личности, а не коллектива в целом.

Наши трудовые коллективы являются индикатором отношения к ним со стороны руководства. В советское время эти негативные качества удавалось компенсировать формированием определенной идеологии, а в рыночных отношениях из-за преобладания материальной трудовой мотивации у работника происходит отчуждение от содержания труда и от трудовой идеологии в целом. Труд в этом случае становится только источником выживания или источником для удовлетворения непосредственных материальных потребностей (у отдельных работников — источником обогащения).

В советскую эпоху социальное управление ориентировалось на создание сплоченного коллектива; в настоящее время этот аспект выпал из принципиальных основ управления из-за внедрения и преобладания в системе ценностей идеи получения прибыли. Началась ориентация на подчинение работника интересам администрации как носителя этой идеи. В ответ на команду «сверху» члены коллектива невольно вырабатывают контрстратегии, позволяющие извращать эти команды, манипулировать администрацией. При условии превалирования общинности появляется скрытое блокирование деятельности администрации со стороны коллектива и защита своих интересов в виде перечисленных выше негативных действий. Если руководство предприятием не реагирует на проявление таких особенностей трудового поведения, а продолжает применять давление на коллектив (администрирование), рано или поздно вместо повышения прибыли отмечается ее снижение.

В цивилизованных рыночных условиях предприниматели давно поняли: одним из источников прибыли являются сами работники — это

главный товар, который стремится приобрести работодатель. Изменение приоритетов предпринимательской деятельности (функционирование бизнеса своим существованием обязано обществу, и предприниматель должен нести ответственность не только перед своими акционерами, но и перед обществом) привело к изменению принципов функционирования производства, что непосредственно сказалось и на работе с персоналом. Цивилизованный работодатель заботится не только о совершенствовании технологии производства, но и об улучшении условий и организации труда персонала, о его социальной сфере, отдыхе, материальном благополучии.

К сожалению, в российской экономике пока не удается сориентировать руководство предприятий на улучшение благосостояния работников из-за сбоя в финансовых потоках, а также из-за переориентации на получение прибыли в личных целях. Производитель этой прибыли (трудовой коллектив) иссякает на традиционных предприятиях, так как последнее десятилетие показало ему путь в «никуда».

В 1970—1980-х гг. в нашей стране прозвучало словосочетание «управление коллективами». Выделение коллектива как единицы управления накладывает отпечаток на все стороны управления трудом, поэтому необходимо знать все особенности психологии традиционных российских коллективов.

Что характерно для них? Прежде всего наличие общинности, соборности, т.е. стремления решать все сообща, советоваться, делить все поровну, слишком не выделяться, соблюдать определенные нормы и правила, стремиться к сплоченности, быть лояльным по отношению друг к другу. В основе общинности лежат родственно-дружеские отношения, которые формируют коллективы по принципу семьи, отсюда и роли между членами коллектива зачастую распределены по семейному принципу (есть «отцы», «папы», «деды», «дяди», «дети», «бабули» и проч.).

К негативным качествам общинности можно отнести круговую поруку (особенно в сфере, где есть доступ к материальным благам), деление на клановость («наши» и «ваши»), гражданский инфантилизм («пусть думает обо всем начальник»), уклонение от трудовой деятельности (возникает из-за чрезмерной рационализации, снижения расценок и проч.), отсутствие заинтересованности в эффективности работы, рабскую покорность, воровство на рабочем месте, желание мало работать, но много получать. Перечисленные негативные качества трудовых коллективов обычно складываются как защитная реакция незрелого характера работника на разрушительный менеджмент: низкая оплата труда при «выжимании пота», нерациональное распределение заданий, склонность к администрированию, равнодушие со стороны руководства к потребностям работников и т.д. Коллектив в этих случаях действует как «ребенок», который «обижен на своих родителей».

Экономист по труду должен учитывать это и предпринять все, чтобы реанимировать мотивации, существовавшие в те годы на наших предприятиях, а также позаимствовать рациональные подходы в управлении трудом у цивилизованных стран.

Таким образом, новая философия управления трудом в обществе обусловлена следующими обстоятельствами.

Новые стили жизни: люди всех возрастов (но особенно молодые) более заинтересованы в выборе образа жизни и карьеры, чем просто работы. Поэтому развитие карьеры и приспособление работы к стилю жизни и изменяющимся интересам работников будут иметь все возрастающее значение.

Новые законы: регулирующие предпринимательскую деятельность, связанные с социальными гарантиями и защитой прав наемных работников и обеспечивающие безопасность труда и здоровья — будут оказывать существенное влияние на формирование представлений о кадровой «философии» менеджмента.

Изменение ценностей: считается, что исходные ценности в работе изменятся. Раньше считалось, что «рабочая этика» создаст мотивацию работать много и наилучшим образом. Сейчас такое отношение к работе переживает спад. В этом случае мотивация работников становится сложной задачей.

В условиях рыночной экономики данная система рассматривается в двух формах: система управления персоналом на предприятии и система управления занятостью и рынком труда (в условиях плановой экономики второй аспект практически не выделялся).

Экономика труда за рубежом — это скорее теоретическая экономическая дисциплина, применение положений принятой общей экономической теории (economics) к сфере рынка труда, а специалисты по экономике труда являются скорее специалистами по эластичности и форме кривых спроса и предложения на рынке труда.

Учебники по экономике труда, изданные в СССР в 1970—1980-х гг., рассматривали ее как науку, которая изучает формы проявления требований экономических законов социализма в области разделения и кооперации труда, привлечения рабочей силы к труду, распределения рабочей силы. При этом отмечалось, что сами же экономические законы социализма, их сущность, требования, механизм действия изучает и формулирует политическая экономия социализма.

Сегодня приведенная формулировка предмета экономики труда нуждается, конечно, в существенном пересмотре, но это лишь свидетельствует о неприемлемости внеисторического подхода к этой науке, которая призвана интегрировать естественные и общественные процессы, связанные с трудовой деятельностью людей.

Исследуя современные проблемы экономики труда, нельзя не учитывать неопределенности современного этапа развития экономики: с одной стороны, сохраняющиеся значение и авторитет «классической», плановой экономики, а с другой — популярность прагматических теорий и течений, получивших широкое распространение на Западе.

В настоящее время оба эти направления представлены в экономике труда, и их синтез может дать положительный результат, ибо стимулирует творческий поиск в данной области.

Со временем одни факторы теряют свое значение, следовательно, становится неактуальной и обобщающая их теория. Так, некогда совершенная теория становится непригодной потому, что изменилась реальная действительность, на смену ей пришла новая. Это положение ярко иллюстрирует

«уход со сцены» социалистической теории труда и социальных отношений в связи с формированием в России рыночной экономики.

Современная экономика труда как наука представляет собой достаточно разветвленную систему знаний с разным уровнем обобщения: от высшего, методологического, фундаментом которого является *философия экономики труда*, до конкретных *экономико-трудовых дисциплин* и специальных теорий, описывающих и объясняющих отдельные разновидности проблем экономики труда, специфику тех или иных сторон и явлений экономической сферы труда, порою строящихся на разных моделях и, как следствие, разных механизмах поведения человека (например, экономические и социологические концепции). Но все элементы, входящие в систему экономики труда, знаково связаны между собой. Например, мы можем создать хорошие рабочие места, дать возможность человеку получить необходимое для их занятия образование. Но при выборе профессии ему не помогли правильно ее выбрать. Она оказалась не соответствующей его природным склонностям, заложенный в нем талант не используется в полной мере. Трудовая активность не достигает нужной высоты. Как говорят в народе: «У него все валится из рук». И тогда трудовая деятельность оказывается неэффективной.

В настоящее время существует большое количество вариантов структуры экономики труда, строящихся на базе самых различных подходов и представляющих так называемые авторские разработки, сориентированные на различный круг рассматриваемых проблем и уровни управления (глобальный или локальный).

Данный учебник представляет собой введение в макро-, а в отдельных случаях и микроэкономический анализ проблем труда, исследуемых в единстве структурных элементов, тенденций их развития и взаимообусловленности с другими макроэкономическими процессами.

С целью преодоления интеллектуальной изолированности отечественных научных разработок от достижений мировой экономической теории труда (рынка труда) в работе использованы работы зарубежных авторов.

Цель курса — дать студентам целостное представление о базовых концепциях и практических проблемах в области экономики труда. В рамках изучения курса «Экономика труда» особое внимание уделяется исследованию переходной экономической динамики на рынке труда, анализу элементов теории и практики государственного регулирования процессов формирования рынка труда в переходный период. В связи с этим реализованный авторами методический подход представляет собой синтез методологий современной экономики труда и реальных процессов на рынке труда в России, что позволяет исследовать развитие системы социально-трудовых отношений на концептуальном и прогностическом уровнях, учитывая опыт функционирования рынка труда в различных экономических системах.

В результате изучения дисциплины «Экономика труда» обучающийся должен овладеть общекультурными и профессиональными компетенциями.

В результате изучения данного курса студент должен:

знать

- нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности;
- Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права;
- Гражданский кодекс РФ в части, относящейся к деятельности кадровой службы;
- содержание основных разделов социального права, миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержание основных документов международного трудового права (Конвенция МОТ и др.);
- сущность и основные характеристики рынка труда;
- основные принципы функционирования организации;

уметь

- находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и нести ответственность за их результаты;
- прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее определения;
- анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале;

владеть

- культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения;
- навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала;
- важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей;
- методами планирования численности и профессионального состава работников в соответствии со стратегическими планами организации.

Глава 1

ТРУД В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

1.1. Труд как базовая категория экономической теории

«Труд кажется совершенно простой категорией»¹, — писал К. Маркс. Однако в своей социальной обусловленности, развитии это многосложное явление может быть понято лишь при помощи системы категорий.

Представления о труде делятся на бытовые и научные. В народном эпосе образ труженика подчас поднимался на очень высокий статусный уровень. Так, в русских былинах хлебопашец Микула Селянинович оказывается сильнее любого богатыря, даже Ильи Муромца. Применительно к бытовым представлениям важную роль занимают пословицы и поговорки о труде (табл. 1.1), причем в одной их части о труде говорится как о положительном явлении, а в другой — как о негативном. Естественно, о труде много и по-разному высказывались великие мыслители.

Труд — одна из базовых категорий экономической теории. В современной отечественной экономической литературе можно встретить разные определения данной категории.

Родоначальники политэкономии (В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо) понятие «труд» рассматривали как специфический товар. А. Смит, например, считал, что труд — это любая производственная деятельность человека.

Вплоть до начала XX в. труд в основном рассматривался в категориях, ориентированных на взгляды политэкономов XIX в. Традиционно его определяли как целесообразную деятельность человека, направленную на сохранение, видоизменение, приспособление среды обитания для удовлетворения своих потребностей, на производство товаров и услуг: «Труд есть прежде всего процесс, совершающийся между человеком и природой, процесс, в котором человек своей собственной деятельностью опосредует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой»².

Марксистский подход к труду акцентирует внимание не на процессе взаимодействия человека с природой, а на определенных отношениях между его участниками. При этом подчеркивалось, что труд имеет двойственную природу, ибо представляет собой как средство обмена веществ между человеком и природой, так и средство общения между людьми в процессе производства.

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. М. : Политиздат, 1974. Т. 46. Ч. I. С. 40.

² Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 23. С. 188.

Некоторые литературные (бытовые) высказывания о труде

Пословицы и поговорки	Положительное отношение к труду	Не от росы урожай, а от пота. Не трудно сделать, а трудно решиться. Без труда не вынешь рыбку из пруда. Терпение и труд все перетрут. Дело мастера боится. Делу время — потехе час
	Негативное отношение к труду	От работы лошади дохнут. Ешь — потей, работай — мерзни. Работа — не волк, в лес не убежит. За «палочки» работают из-под палочки
Высказывания о труде великих мыслителей	Л. Н. Толстой	Ничто так, как труд, не облагораживает человека. Без труда человек не может соблюсти свое человеческое достоинство
	Стендаль	Труд — это отец удовольствия
	Вольтер	Работа избавляет нас от трех великих зол: скуки, порока и нужды
	А. П. Чехов	Если хочешь, чтобы у тебя было мало времени, то ничего не делай
	К. Д. Ушинский	Свободный труд нужен человеку не сам по себе, а для развития и поддержания в нем чувства человеческого достоинства
	Н. А. Добролюбов	По степени большего или меньшего уважения к труду и по умению оценивать труд... соответственно его истинной ценности — можно узнать степень цивилизованности народа

Данное определение характерно для политэкономической науки, где предпочтение отдавалось проблематике физического труда. Считалось, что «...процесс труда включает в себя три момента: 1) целесообразную деятельность человека, или сам труд (Т), 2) предмет Т и 3) орудия производства, которыми человек действует на этот предмет»¹. Из всех этих определений вытекает, что субъект труда — человек.

Сторонниками неоклассической экономической теории понятие «труд» трактуется как фактор производства наряду с «землей» и «капиталом», который вливается в процесс производства через усилия отдельных индивидов и не является уникальным источником создания стоимости. Зачастую, понимая под трудом некоторую агрегированную переменную производственной функции, представители неоклассической экономической школы не расшифровывают внутреннее содержание данной категории. Например, западные экономисты указывают, что фактор производства «труд» — это широкий термин, употребляемый для обозначения всех физических и умственных способностей людей, применимых в производ-

¹ Философский энциклопедический словарь / под ред. М. М. Розенталя и П. Ф. Юдина. М.: Изд-во политической литературы, 1963. С. 463.

стве товаров и услуг (за исключением особого вида человеческих талантов, а именно — предпринимательской способности...)»¹.

Философский энциклопедический словарь за 1983 г. трактует труд как «целенаправленную деятельность человека, в процессе которой он при помощи орудий труда воздействует на природу и использует ее в целях создания предметов, необходимых для удовлетворения своих потребностей».

Экономическая энциклопедия² определяет труд как «целесообразную деятельность по созданию материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей каждого индивидуума и общества в целом», т.е. подчеркивается его целесообразность и нацеленность на конечный результат, отличающие осмысленный труд человека от деятельности животных, напоминающей труд, но носящей инстинктивный характер (белка собирает орехи, медведь — мед, пчелы делают соты). Но это определение сегодня нуждается в комментариях.

1.2. Материальные блага и критерии их классификации

Для политэкономии социализма акцент именно на создании *материальных благ* был естественным, ведь роль в создании общественного богатства и национального дохода признавалась лишь за «производительным» трудом, т.е. трудом в сфере материального производства. Люди, занятые в других секторах экономики, в частности, производящие не товары, а услуги, не считались создателями ценностей, хотя их труд и признавался «общественно полезным»; утверждалось даже, что эти люди лишь участвуют в перераспределении того, что создано трудом работников сферы материального производства. Современная экономика не ограничивает результаты трудовой деятельности лишь производством товаров, поэтому необходимо говорить о *деятельности людей по созданию благ (товаров и услуг)*.

Благо — это все, что включает в себе определенный положительный смысл: предмет, явление, продукт труда, удовлетворяющий ту или иную человеческую потребность и отвечающий интересам, целям, устремлениям людей (рис. 1.1).

В экономической литературе есть и другие определения блага. А. Маршалл, например, под благом понимал все желаемые нами вещи или вещи, удовлетворяющие человеческие потребности. В этом определении блага ограничиваются лишь вещами, предметами.

Иногда блага рассматриваются как воплощенная полезность, которой могут быть не только продукты труда, но и плоды природы.

«Деятельность, не связанная с созиданием, трудом не является. Например, прогулки, путешествия, игры как форма отдыха, прием пищи, лечебных процедур»³. Мысль, казалось бы, бесспорная, но следует уточнить, что к благам следует относить и самые разнообразные услуги.

¹ Макконел Л., Брю С. Экономикс. М. : Республика, 1993. С. 37.

² Экономическая энциклопедия / под ред. Л. И. Абалкина. М. : Экономика, 1999. С. 179.

³ Экономика труда : учебник / под ред. П. Э. Шлендера. М. : Юрист, 2003. С. 22.

Услуги — это целесообразная деятельность человека, результат которой имеет полезный эффект, удовлетворяющий какие-либо потребности человека. Их удовлетворение воспринимается людьми как потребление (приобретение) блага. Деятельность брокера или биржевого спекулянта, безусловно, является трудовой, хотя они не создают блага, а лишь перераспределяют их между людьми, оказывая им тем самым определенные услуги. Принцип созидания благ должен распространяться и на виды деятельности, связанные с обеспечением и обслуживанием процессов смены собственности на те или иные товары. Кроме того, к труду логично отнести не только деятельность человека по «видоизменению вещества и силы природы», но и использование их в первоизданном виде (например, сбор грибов и ягод)¹.



Рис. 1.1. Критерии выделения благ

П. Шлендер и Ю. Кокин полагают, что «к труду относится только незапрещенная деятельность, а запрещенная, преступная деятельность трудом быть не может, так как направлена на незаконное присвоение результатов чужого труда и преследуется законом»². В связи с этим особый интерес вызывает *труд военнослужащих*. На первый взгляд, продукт их деятельности — предоставление обществу определенных услуг, связанных с обеспечением безопасности, защиты от внешних и внутренних врагов и т.п.³ Но «ратный труд» далеко не всегда заключался (даже и сегодня заключа-

¹ Здесь возникает другая проблема: что произойдет с собранными грибами, т.е. будут ли они съедены семьей немедленно, пойдут на заготовки или же будут проданы на рынке?

² Экономика труда / под ред. П. Э. Шлендера. С. 23.

³ В принципе, предоставление услуг обществу является обязанностью любого государственного служащего, если, конечно, отвлечься от возможных злоупотреблений с его стороны (взятки, коррупция и т.п.).

ется) в защите государства¹; история человечества изобилует примерами завоеваний с целью расширения границ своего государства или же просто обогащения за счет грабежа завоеванных народов и взимания с них дани (контрибуций). При этом нередко нападающая и обороняющаяся стороны менялись местами. Можно ли в этом случае утверждать, что, обороняя страну, военнослужащие трудятся, а нападая на соседей, занимаются грабежом, становясь бандитами и убийцами? Грань трудноуловима: национальные интересы нередко требовали от армии «сокрушить врага в его логове». Кроме того, не всегда воины служили государству, нередко их услуги оплачивали (и оплачивают) региональные властители либо «полевые командиры». Моральная оценка ратного труда всегда оказывалась очень относительной и зависела от точки зрения: для одних военнослужащих был защитником и героем, для других — преступником, сепаратистом или, напротив, завоевателем. Историческую оценку обычно давали победители. Побудительные мотивы у ратного труда тоже могли быть разными: денежное вознаграждение, внутреннее побуждение (патриотизм, месть врагу), насилие (военный призыв, заградотряды, штрафбаты и т.п.); естественно, возможно и сочетание этих мотивов.

Упоминание о легитимности встречается и у других авторов. По мнению А. Рофе и А. Жукова, «труд — это сознательная, целенаправленная и *легитимная* деятельность человека (людей) по производству (созданию) материальных или духовных благ (вещей, товаров, услуг, произведений науки, культуры, искусства и др.), способных удовлетворять определенные человеческие потребности и востребованных людьми»².

Но, как известно, в реальной жизни у человека может оказаться не только оплачиваемая трудовая деятельность или работа в домашнем хозяйстве, но и *воровство*, не говоря уже о других преступлениях.

Таким образом, отношение работника к труду — сложное социальное явление. Оно представляет собой систему, где основными элементами являются: мотивы и ориентации трудового поведения, фактическое трудовое поведение, оценка работником трудовой ситуации. Мотивация человека и его оценка трудовой ситуации имеют внутренний характер, трудовое поведение — внешний, проявляющийся посредством социальной активности человека в трудовой, общественно-политической, творческо-познавательной сферах.

1.3. Трудовая деятельность в рамках домашнего хозяйства

Трудом в рыночной экономике является не только труд по найму, но и трудовая деятельность в рамках домашнего хозяйства. Под *домашним производством* в современной экономике труда понимается нерыночная трудовая деятельность, не приносящая домохозяйству денежных доходов:

¹ Уместно в связи с этим вспомнить часто цитируемые, особенно военнослужащими, слова одного из героев популярного фильма «Офицеры»: «Есть такая профессия — Родину защищать».

² Рофе А., Жуков А. Экономика труда : учебник. М. : МИК, 2002. С. 16.

выращивание продуктов питания и их заготовка, приготовление пищи, ремонт своими силами дома, машины или бытовой техники, уборка квартиры, уход за детьми и т.п.

Особенности современного этапа существования *домашнего хозяйства* в России связаны с тем, что многие виды экономической деятельности зачастую осуществляются домохозяйством в обход соответствующих требований законодательства, к государству оно по-прежнему относится не как к гаранту соблюдения прав человека и семьи, а как к внешней силе, мешающей достижению желаемой степени диверсификации трудовой деятельности и, соответственно, выживанию домохозяйства.

Одной из особенностей современной России является и то, что до трети совокупных доходов домашних хозяйств в России производится в личном подсобном хозяйстве. Подобный тип или уклад хозяйствования для сельских жителей сегодня является следствием незавершенности реформ на селе. В то же время значительная часть дачных участков, садов, огородов, участков под выращивание картофеля принадлежит жителям больших и малых городов.

Главная цель подсобного хозяйства — самообеспечение семьи. Кстати, столь ограниченная цель во многом объясняет массовое распространение в таких хозяйствах самых примитивных технологий возделывания почвы, ухода за растениями и животными. Нередко сельские жители продают на рынках качественные и высокоценные продукты питания, отказывая самим себе в их потреблении.

Эволюция домашнего хозяйства в России происходит по следующим направлениям:

- увеличение числа людей, преуспевших на рынке труда (в роли наемных работников, самозанятых или предпринимателей), что объективно будет способствовать сужению экономической роли домашнего производства, что переориентирует членов домохозяйств на оплачиваемую экономическую деятельность и потребление;
- возрастающий профессионализм людей, занятых в домашнем производстве, приведет к тому, что эта деятельность станет для некоторых из них основным источником денежных доходов;
- для части населения домашнее производство может оставаться (или становиться) формой самовыражения или приятного проведения досуга.

1.4. Категориальные представления о труде

В теоретическом и прикладном плане чрезвычайно важно провести разделительную линию между трудом и досугом (деятельностью в рамках увлечения, хобби), с одной стороны; между трудом и работой по самообеспечению¹ — с другой.

Первое, кажущееся очевидным существенное различие между трудом и хобби состоит в том, что «трудовая деятельность осуществляется в инте-

¹ Эта деятельность за рубежом нередко называется домашним производством (хозяйством).

ресах других, в то время как хобби человек занимается ради себя самого». Между тем существует немало примеров того, что труд является источником радости для занятых им, а хобби может быть полезным другим людям¹.

Следующим часто упоминаемым различием является получение вознаграждения за труд. Между тем во многих странах широко распространена волонтерская деятельность, участники которой, как правило, не получают никакого материального вознаграждения. Однако хобби нередко приносит человеку не только эмоциональные, но весьма существенные материальные выгоды.

Таким образом, категориальные представления о труде заключаются в следующем²:

1) труд как *онтологическая категория*, исходящая из того, что труд — это ревизованная природа человека как личности и представителя вида, в отдельных случаях даже биологического царства. Каждый человек в своей жизни чего-то достиг, что-то создал (а может, разрушил). Современная наука пытается измерить эти достижения. Так, в акмеологии сделана попытка предложить единицу измерения достижений человека, которая получила название «акмен»³. Применение этой единицы должно быть основано на использовании ряда критериев акмического поведения. Например, в критерии жизнестойкости один акмен — это достижения человека, сводящиеся к его выживанию в нормальных условиях. Диапазон от одного до пяти акменов — те же качества, но обеспечивающие выживание в экстремальных условиях. От шести до 20 акменов — диапазон достижений по выживанию в кризисных условиях, а от 21 до 50 — катастрофические условия.

Если рассматривать критерий вклада человека в общечеловеческую культуру в рамках профессии, деятельность рядового профессионала может быть оценена в 1 акмен, а значительный вклад оценен в диапазоне от одного до пяти акменов, выдающиеся же достижения — от шести до 20 акменов, исключительной важности — 30 акменов;

2) труд как *гносеологическая категория*, вскрывающая отношения трудового самопознания к тому труду, который необходимо осуществлять (сам труд рассматривается в категориях смысла жизни человека). В этом контексте необходимо говорить о том, что отличает одного субъекта от другого. Выделяют два класса индивидуальных свойств:

- первичные индивидуальные свойства связаны с половозрастными и индивидуально-типическими (конституционные особенности, нейродинамические свойства мозга, особенности функциональной асимметрии больших полушарий);

¹ Lundgren H. Sacred cows and the future — on the change of system in the labour market. Stockholm : SAF, 1995. P. 26.

² Курсанов К. А., Буянов В. П., Михайлов Л. М. Теория труда. М. : Экзамен, 2003. С. 116—121.

³ Бадалев А. А., Ганжин В. Т., Деркач А. А. Человек и цивилизация в зеркале акмеологии (и акме как интегральная формула здоровья, самопознания, самоопределения и творческого самоутверждения человека) // Мир психологии. Научно-методический журнал. Московский психолого-социальный институт. НПО «МОДЭК». Москва — Воронеж, 2003. С. 101—102.

• вторичные индивидуальные свойства — динамика психофизических функций и сфера органических потребностей. Таким образом, в XXI в. в науку о труде пришла человеческая индивидуальность;

3) труд как *социальная категория*. Из всех наук, которые «растворили» в своем предмете представления о труде, социология в наибольшей степени разработала понятийный аппарат, позволяющий корректно подходить к изучению этого сложнейшего явления;

4) труд как *культурологическая категория*, включающая в себя изучение высших достижений национальных культур и всей мировой культуры. Культурологическое рассмотрение труда связано с такими понятиями, как: «культура и труд», «труд и его влияние на культурные запросы», «бытие и сознание»;

5) труд как *этическая категория*, выраженная через отношения: «моральная оценка и самооценка личности собственной трудовой деятельности», «моральный выбор и самопроектирование технологий труда», «проблема соизмеримости ценностей и долга в трудовых процессах»;

6) труд как *эстетическая категория*, исходящая из отношений: «дизайн бытия — хаос потребностей», «прекрасное и безобразное», «возвышенное и низменное», «героическое и предательствующее»;

7) труд как *религиозная категория*, предполагающая изначальное отношение к труду как «наказанию господнему за первородный грех», «труд во имя Господа», «Высший разум и собственные деяния»;

8) труд как *бытовая категория*, выражаемая посредством понятий: «рабочее место», «организация жизненного пространства», «распределение трудовых ролей», «городской и деревенский труд»;

9) труд как *геронтологическая категория*, выражаемая через гамму понятий, связанных с трудом пожилых людей и уходом за пожилыми людьми;

10) труд как *кризисологическая категория*. В этом случае изучаются враждебность, деструктивность окружающей среды. Деструктивная сторона жизни изучается различными науками, в частности, *кризисологией*. Труд может облагораживать, но нередко он является и наказанием. Особенно это проявляется в настоящий период, когда со стороны работодателей стала возникать целая гамма новых требований к работникам;

11) труд как *валеологическая категория*. В этом случае подчеркивается значимость психического и физического здоровья человека как жизненной основы и фундамента трудовых процессов;

12) труд как *инженерная категория*. В последнее время получили развитие науки, связанные с проектированием трудовых процессов;

13) труд как *инновационная категория*. Трудясь, человек изменяет мир вокруг себя, но изменяется и сам. Баланс этих изменений вещь весьма хрупкая и до необычайности сложная;

14) труд как *экологическая категория*. Труд был, есть и будет всегда экологически значимым феноменом. Именно через труд человек готовит в настоящее время глобальную экологическую катастрофу. И это делает труд другой новой категорией, которая является детищем возросших возможностей;

15) труд как *рискологическая категория*. Хотя риск возникает от любого вида деятельности, только сейчас идет осознание необходимости более детального изучения и создание систем рискзащиты самого труда и одновременно от труда;

16) труд как *синергетическая категория*. Синергетика труда только осознается современной наукой, хотя труд синергетичен в своей основе. Синергетичность труда строго коррелирует с его системностью;

17) труд как *эргономическая категория*. Термин «эргономика» впервые предложен в 1921 г. В. Н. Мясищевым и В. М. Бехтеревым. В 1949 г. группа английских ученых во главе с К. Мареллом организовала Эргономическое общество, после чего началось широкое распространение термина;

18) труд как *военная категория*, представленная через понятия: «труженик-воин», «военное мастерство», «труженики тыла» и т.д.;

19) труд как *управленческая категория*. В литературе конца XX в. при описании становления и развития наук о труде в управленческих категориях обычно выделяли ряд этапов¹.

Первый этап связывают, как правило, с работами Ф. У. Тейлора — основателя «научного менеджмента». Он первый научно поставил проблему управления человеком (работниками) как специфическую, имеющую свой категориальный аппарат.

Эволюция взглядов Ф. У. Тейлора прошла три стадии:

- система поштучной оплаты (главное — инициатива работника и ответственная этой инициативе заработная плата); главный метод — хронометраж рабочего времени;

- контроль не над производительностью труда, а над самой технологией работы (определяется максимальная оплата за наиболее тяжелый физический труд и минимальная оплата — за наименее тяжелый труд);

- концентрация управления не сосредоточена в одних руках, а имеется система «функциональной администрации», состоящая из нескольких «супервайзеров».

Главная задача системы Тейлора — «обеспечение максимальной прибыли предпринимателя в соединении с максимальным благосостоянием для каждого рабочего».

Выделяют четыре основных принципа системы Тейлора:

- обобщение и классификация умений и навыков всех рабочих;

- тщательный отбор на основе установленных научных свойств и признаков;

- административное осуществление «сердечного сотрудничества» с рабочими (например, с помощью ежедневных надбавок за интенсивную работу и т.п.);

- почти равное разделение труда и ответственности между рабочими и управляющими.

Результат работ Ф. У. Тейлора — возникновение научной школы, в дальнейшем получившей название *школа «классического подхода»*. К этой

¹ Кравченко А. И. Социология труда в XX веке: Историко-критический очерк. М.: Наука, 1987. С. 182.

школе относят работы М. Вебера, А. Файоля, Л. Гьюлика, Дж. Муни, Л. Ф. Урвика и др.

Второй этап связывают с концепцией «человеческих отношений», которая рассматривает факторы удовлетворенности трудом, лидерства, сплоченности (Э. Мейо, Ф. Ротлисберг, А. Маслоу и др.). В дальнейшем все это получило развитие в концепциях «обогащения труда», «гуманистического вызова», где на первое место вышли психологические и экономические факторы труда, в доктрине «качества рабочей жизни», в концепциях «гуманизации труда» как попытке синтеза тейлоризма и «человеческих отношений». Особое место занимают также теории трудовой мотивации (А. Маслоу, Ф. Херцберг, Д. Макгрегор и др.).

Положения, названные впоследствии «гуманистический вызов» (1950–1960-е гг.), развивались на фоне относительно устойчивого экономического положения в высокоразвитых в промышленном отношении странах, на фоне оптимизма по поводу исследований «человеческих отношений» в новом варианте. Данные положения характеризуются особым вниманием к социально-психологическим нововведениям, часто оставляя неизменными материальные процессы, их структуру и содержание, а также организацию рабочих мест.

В 1970-е гг. в США концентрируется внимание на представлениях «качества жизни» (термин введен еще в 1950-е гг. Д. Рисманом и Дж. Гелбрейтом), «обогащения труда» (термин ввел в 1960-е гг. Л. Дэвид), которые связаны с теориями «постиндустриального общества».

Третий этап. На Западе, особенно в США, с 1990-х гг. интенсивно развивается новое направление, получившее название «обучающиеся организационные системы». основополагающие идеи данного направления почерпнуты из кибернетики. Подход, рассматривающий организацию как обучающуюся, синергетически отвечающую на различные изменения систему был частично провозглашен в книге П. Сенге¹.

Основой подхода, развиваемого на данном этапе, является переход от понимания труда в традиционном представлении к интеллектуальному труду. Замещение труда первоначально произошло в процессе развития машинного производства. Начав с использования энергии машин, общество получило возможность использования существующих в природе и создания новых видов энергий, таких как энергия пара, волновая энергия, электроэнергия. Однако в историческом масштабе не все общества пошли по этому пути, который требует практически непрерывных трансформаций, результат которых не определен во времени.

Интеллектуальный труд, порождающий новые знания, характеризуется колоссальным увеличением своих объемов во всех сферах деятельности, начиная от педагогической и кончая экономической. Наибольший рост объемов интеллектуального труда в конце XX в. наблюдался в финансово-банковской сфере, торговле и промышленности.

¹ Senge P. M. The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization — Doubleday. New York, 1990. P. 45.