

УДК 331.4, ББК 65.291.68 © Т.В. Богданчикова, Т.В. Морозова

Т.В. Богданчикова, Т.В. Морозова

РОЛЬ УСЛОВИЙ ТРУДА В ФОРМИРОВАНИИ УРОВНЯ ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ

Статья посвящена проблемам повышения уровня трудовой активности работников и особой роли в этом процессе условий труда на предприятиях, где осуществляется их трудовая деятельность. Обеспечение высокого уровня трудовой активности напрямую связано с возможностью обогащения трудового потенциала работников и повышением производительности их труда, что является основой для роста эффективности деятельности предприятий. Данный срез проблемы позволяет взглянуть на повышение производительности труда через активацию собственных резервов личности работника, подкрепленную создаваемыми работодателями благоприятными условиями труда, что является весьма перспективным, но еще недостаточно изученным направлением, что и определяет актуальность данного исследования. Источниками информации являются сборники статистических данных, результаты научных изысканий российских ученых по обозначенным вопросам и результаты практических исследований, проводившихся авторами на предприятиях г. Омска, принадлежащих к различным сферам деятельности и организационно-правовым формам.

Целью данной работы является определение роли условий труда в формировании уровня трудовой активности работников. Для достижения цели поставлены и решены следующие задачи: дана характеристика трудовой активности по уровням ее проявления; выделены компоненты, связывающие трудовую активность с развитием трудового потенциала и производительностью труда; изучено влияние условий труда на предприятии на уровень трудовой активности работников; проведён анализ состояния трудовых ресурсов в РФ и Омской области для определения трудовой активности населения и ее возможного снижения под воздействием неблагоприятных условий труда.

При подготовке материала использовались методы анализа, сравнения, формализации, статистические методы. Авторами предложена уточненная градация уровней проявления трудовой активности, дана классификация факторов трудовой активности работников.

Результатом исследования является обоснование изменения трудовой активности работников под воздействием неблагоприятных условий труда. В выводах отражены приоритетные направления, реализация которых позволит смягчить или полностью разрешить обозначенные проблемы.

Ключевые слова: трудовая активность, трудовой потенциал, условия труда, факторы и уровень трудовой активности, производительность труда.

Трансформационные процессы в российской экономике не могли не затронуть содержания продуктивной деятельности человека в процессе труда. Прослеживается все большее влияние на нее не только факторов, образующих трудовой потенциал предприятий, таких, как численность занятых, уровень их образования и квалификации, но и реализующих его, – отношение работников к труду, их творческая активность, предприимчивость и пр. Соответственно, может быть расширен список показателей, характеризующих трудовую деятельность как целостный процесс. На передний план выдвигаются ее социальная значимость как процесса, влияние трудовой деятельности на функциональное состояние человека, на его здоровье.

В силу того, что все более важную роль в осуществлении производственных процессов играет личностный потенциал работников предприятий, необходимо уделить особое внимание факторам, которые позволяют его наиболее эффективно реализовывать и развивать. Среди них одна из ведущих позиций принадлежит трудовой и творческой активности.

Активность человека в процессе труда может быть описана и измерена на нескольких уровнях, первый из которых, – осуществление работником технологических операций в рамках процесса производства изделия (оказания услуги, выполнения работы). В данном аспекте предполагается рассмотрение труда человека как набора функциональных действий (функциональная деятельность), результативность которых зависит от качественных параметров осуществления технологических операций. Измеримость результата активности такого рода достигается путем учета объемов и качества произведенной продукции, а также степени выполнения норм выработки.

Второй уровень проявления трудовой активности связан с местом и ролью человека в системе производственных отношений. Он базируется на объективных предпосылках трудовой деятельности, в процессе которой активность может быть оценена через проявление исполнительской дисциплины, отношение к используемым в процессе труда средствам производства, степень интеграции работника в трудовой коллектив.

Третий уровень связан с особенностями функционирования мотивационно-регулирующего механизма трудовой деятельности и его субъективного восприятия работником. Данный уровень активности обеспечивается соотношением мотивов труда, объективной оценки потребностей и интересов субъекта, системы жизненных ценностей и т.д. Трудовая активность работника в этом случае формируется не только в процессе осуществления производственной деятельности, но и в рамках реализации себя как личности через общественно-полезную деятельность, организацию досуга, в семье.

Рост трудовой и творческой активности приводит к повышению качества трудовой жизни. Это обеспечивается за счет придания мотивирующей

роли оплате труда, создания наиболее благоприятных и комфортных условий труда, демократизации труда, повышения самореализации работника. Роль уровня жизни в понимании ее как общественной характеристики экономических условий жизнедеятельности людей в обществе особенно значительна тогда, когда улучшение условий жизни и труда ставится в непосредственную зависимость от результатов труда [2, с. 79].

Факторы, влияющие на уровень трудовой активности, можно разделить на две группы: одна из них зависит от личностных свойств работника, другая – обеспечивается работодателем. Таким образом, на предприятии формируются условия, способствующие реализации трудового потенциала работника (рис. 1).



Рис. 1. Факторы, определяющие уровень трудовой активности

Указанные факторы способствуют повышению уровня трудовой активности работников через обогащение их трудового потенциала. Отразить изменение трудовой и творческой активности при расширении трудового потенциала можно через понятия «насыщение» и «обогащение» трудового потенциала (рис. 2).

Обогащение трудового потенциала происходит через улучшение его качественных составляющих в процессе накопления профессионального опыта, приобретения практических навыков выполнения определенных технологических операций. Насыщение трудового потенциала подразумевает его наполнение новыми составляющими, то есть представляет собой процесс изменения

количественного состава элементов трудового потенциала в процессе приобретения новых знаний, расширения функциональных обязанностей, освоение новых профессий.

Начиная свою трудовую деятельность, работник обладает тем уровнем трудовой и творческой активности, который соответствует сформированному уровню трудового потенциала. Если трудовая деятельность осуществляется в условиях, способствующих развитию трудового потенциала, и под воздействием факторов, влияющих на его развитие, то трудовой потенциал работника изменяется, а именно, происходит его насыщение и, как результат насыщения, – обогащение.

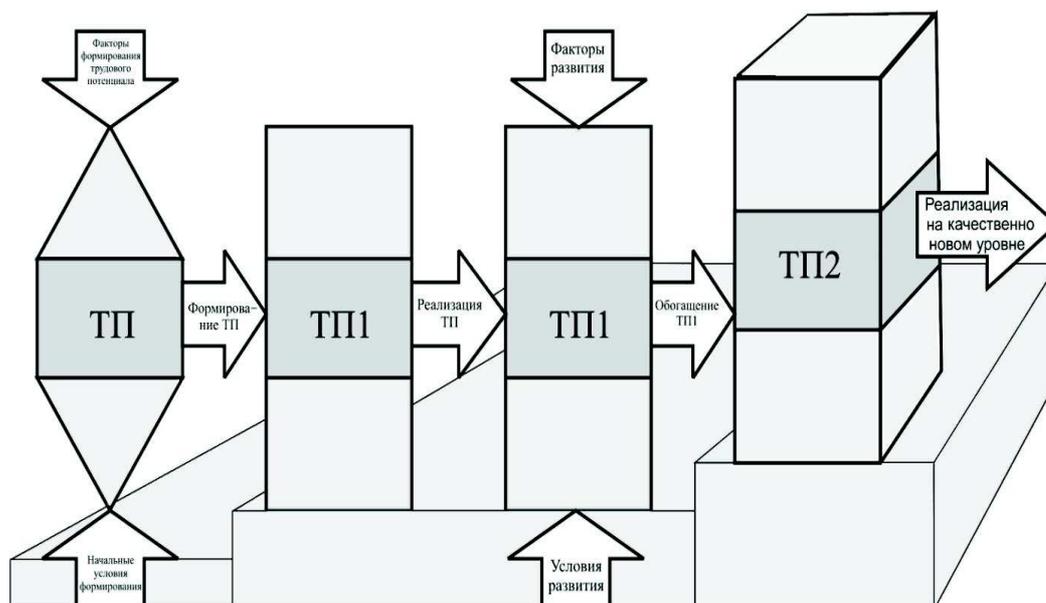


Рис. 2. Обогащение трудового потенциала:

ТП – исходный трудовой потенциал; ТП1 – сформированный трудовой потенциал; ТП2 – обогащенный трудовой потенциал [2, с. 26]

Условия, способствующие развитию трудового потенциала и повышению уровня трудовой активности, разнообразны по источнику формирования и влиянию на объект, однако можно в их перечне отметить исключительную роль условий труда на предприятии, где работник осуществляет свою трудовую деятельность. Важность условий труда в данном объектно-субъектном приложении обусловлена тем, что они формируют как производственную среду, в которой осуществляется реализация трудового потенциала работника и от параметров которой зависит уровень его трудовой активности, так и состояние его здоровья, собственно и обеспечивающее этот уровень наряду с другими факторами.

Воздействие неблагоприятных условий труда способно вызвать у человека глубокое утомление, которое, накапливаясь, может привести к болезни или вызвать профессиональную патологию. Такие последствия возникают при наличии на предприятии в первую очередь санитарно-гигиенических условий труда, не соответствующих нормативам. Под влиянием вредных и опасных элементов производственной среды, таких, как повышенный уровень шума, запыленности, загазованности, наличие различного рода излучений, наносящих вред здоровью и др., происходит увеличение мышечной, психической и нервно-эмоциональной нагрузки, ухудшающей показатели физиологических функций человека и снижающей к концу рабочего дня его работоспособность и, как следствие, производственные показатели. Налицо

невозможность обеспечения максимального уровня трудовой активности на первом и втором уровне ее проявления. Самочувствие работника в описанной выше обстановке будет отличаться от нормального, что повлечет за собой быструю утомляемость и увеличение срока восстановления физиологических характеристик его организма. Соответственно производительность труда не будет обеспечена на том уровне, который предусматривается техническими характеристиками оборудования. Следовательно, может отмечаться снижение эффективности использования оборудования и фонда рабочего времени за счет увеличения количества и продолжительности внутрисменных простоев, вызванных ухудшением самочувствия и микротравмами. Если такое явление наблюдается периодически, то мы имеем дело с отдельными случаями снижения трудовой активности, которая после устранения элементов, оказывающих отрицательное воздействие, восстанавливается до нормального уровня. Однако если влияние неблагоприятных условий труда перманентно, то происходит формирование реакций, соответствующих патологическому функциональному состоянию организма у практически здоровых людей, и как следствие, возможно наступление производственно обусловленной и профессиональной заболеваемости. Дальнейшее отрицательное развитие ситуации приводит к уменьшению эффективного фонда рабочего времени за счет наличия целодневных потерь из-за неявок на работу, так как

неблагоприятные санитарно-гигиенические условия труда существенно влияют не только на профессиональную заболеваемость, но и на возникновение и длительность общих заболеваний.

Частично компенсировать снижение уровня трудовой активности под воздействием неблагоприятных санитарно-гигиенических условий труда на предприятии работодатели и государство пытаются за счет такого фактора трудовой активности, как оплата и стимулирование труда, устанавливая повышенные тарифные ставки для работающих в неблагоприятных условиях труда. Также для них устанавливаются льготы и компенсации, такие, как сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск, льготные пенсии, лечебно-профилактическое питание, бесплатная выдача молока. Они сопровождаются расходованием значительных денежных средств и не позволяют в полной мере восстановить потерянный уровень трудовой активности.

Спорным также представляется утверждение, что «сокращенный рабочий день выполняет функцию защиты временем – уменьшает воздействие вредных условий труда на работающих за счет снижения времени воздействия вредных факторов, вывода работников на время из зоны их действия. В результате снижается излишнее расходование рабочей силы, облегчается ее воспроизводство. Дополнительный отпуск выполняет функцию реабилитации временем – за предоставляемый отпускной период (вместе с основным отпуском) работник должен восстановить свои возможности выполнения трудовых обязанностей» [1, с. 94], так как трудовая активность работников, длительное время отсутствовавших на работе, в момент их возвращения значительно ниже нормального уровня, в силу того, что им требуется адаптация к выполняемым производственным функциям.

В случае, когда на предприятии недостаточный уровень технико-организационных условий труда, «не работают» сразу два фактора, определяющих уровень трудовой активности – организация труда и материально-техническая база. При этом работнику не удается проявить в полной мере свои профессиональные знания, умения и навыки. Это отражается на всех трех уровнях проявления трудовой активности. Так, например, происходит увеличение непроизводительных затрат времени и труда из-за неблагоприятных условий труда, обусловленных организацией рабочих мест без учета требований эргономики, неэффективно используется установленное оборудование. Обычно непроизводительные затраты времени и труда, увеличивающие трудоемкость работ, связаны с необходимостью выполнения лишних движений, физических усилий, нервно-психологических нагрузок, принятием неудобных поз вследствие неудачного расположения органов управления

оборудованием, конструктивного оформления рабочих мест и получением лишней информации, что существенно снижает уровень трудовой активности.

Третий уровень проявления трудовой активности является наиболее сложным для выявления причин снижения ее уровня из-за высокой степени субъективизма. Однако мы можем отметить некоторые из них в разрезе психофизиологических условий труда, когда в зависимости от реакции психотипа работника в той или иной ситуации могут меняться его ценностно-мотивационные установки. Так, например, под воздействием неблагоприятных условий труда может изменяться морально-психологический климат на предприятии, выражающийся в сплоченности и уровне стабильности трудового коллектива, характере взаимоотношений между группами работников, дисциплине труда, трудовой активности и творческой инициативе. Снижение трудовой активности может быть вызвано отсутствием слаженности в работе, что характерно как для индивидуальной, так и для бригадной формы организации труда при ухудшении психологического климата в коллективе. Члены трудового коллектива вступают в различные конфликты друг с другом, чем вредят рабочей атмосфере, достижению общей цели коллектива, в конечном счете – работе на заданном уровне продуктивности, что явно свидетельствует о снижении уровня трудовой активности. В процессе и в результате общения появляются пары или группы личностей с объективно несовместимыми установками, взглядами, целями, потребностями и способами действия в конкретных ситуациях. Решение задачи повышения нравственного здоровья коллектива может быть достигнуто в частности путем перестройки технологической цепочки с целью перераспределения технологических операций между работниками. Таким образом, приводятся в соответствие с особенностями коллектива взаимозависимости между отдельными рабочими местами. При решении задач такого типа определенную роль может сыграть регулирование численности микробригад в трудовом коллективе, предопределяемое технологией производства [3, с. 41]. Достижение цели в решении рассматриваемой проблемы также сопровождается повышением уровня сплоченности коллектива и улучшением эмоционального фона во взаимоотношениях членов группы. Это способствует формированию верных мотивационно-ценностных установок, способствующих повышению трудовой активности отдельных работников и трудового коллектива в целом.

Очевидно, что трудовая активность – это характеристика, возникающая только в процессе труда. В трудовых коллективах предприятий каждый член коллектива проявляет тот или иной уровень трудовой активности, который зависит от факторов,

описанных ранее. Что касается показателя трудовой активности населения в целом, то основным его количественным измерителем может условно выступать уровень экономической активности населения. Данные, приведенные в таблице 1, свидетельствуют о том, что за период с 2013 по 2016 годы уровень экономической активности населения в Российской Федерации повысился на 1,8%, то есть с 68,5 до 70,3%, при этом наблюдался и небольшой рост доли занятого населения на 0,9%. Аналогичные процессы характерны и для Омской области. Уровень безработицы по годам рассматриваемого периода меняется совсем незначительно и находится на

уровне примерно 5,3% по России и 6,9% по Омской области. Превышение данного показателя в Омской области над общероссийским может быть объяснено тем, что некоторые предприятия региона так и не вернулись еще к докризисному уровню ни по объемам производства, ни по количеству занятых на них работников. Об этом косвенно свидетельствует тот факт, что при росте общего уровня занятости возрастает и занятость неполный рабочий день, которая составляет в Омской области в 2016 году 12,6% от среднесписочной численности занятых работников [4, 5].

Таблица 1

Экономическая активность населения (ЭАН), занятость и безработица в РФ в 2013–2016 гг., %

Показатели	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Абсолютное отклонение 2016 г. к 2013 г., +/-
по Российской Федерации:					
Уровень ЭАН	68,5	68,9	69,7	70,3	1,8
Уровень занятости	64,8	65,3	66,0	65,7	0,9
Уровень безработицы	5,5	5,2	5,3	5,5	0,0
по Омской области:					
Уровень ЭАН	69,9	69,3	71,3	71,7	1,8
Уровень занятости	65,5	65,1	67,7	65,7	0,2
Уровень безработицы	6,8	6,7	6,8	7,2	0,4

Примечание: составлено авторами по данным [4, 5].

В 2016 году самая высокая доля занятых сохраняется в обрабатывающих производствах (42,5%), что объясняется исторически сложившейся структурой экономики Омского региона. На втором и третьем месте соответственно транспорт (18,3%) и сельское хозяйство (13,9%). Количество работающих в неблагоприятных по различным факторам условиям труда в этот период в Омской области составляло – 40,7% от общего числа занятых в обрабатывающей промышленности, 41,8 и 41,6% соответственно на транспорте и в сельском хозяйстве. Необходимо учитывать, что в целом по области 61038 или 38,2% [4, 5] работников трудится на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а значит, имеет пониженный уровень трудовой активности.

Снижение уровня работоспособности, потери времени из-за заболеваемости и травматизма, увеличение затрат времени на отдых, рост брака и снижение качества продукции, появление избыточной текучести кадров, обусловленной неудовлетворенностью условиями труда – это далеко не полный перечень последствий неблагоприятного состояния производственной среды, которые приводят к снижению эффективности деятельности предприятия. Помимо экономических потерь, предприятие терпит и социальный ущерб –

ухудшение здоровья работников (а нередко, как следствие, и потомства), частичная или полная преждевременная утрата ими трудоспособности в результате травм и заболеваний, падение трудовой мотивации, снижение уровня доходов и потребления лиц, преждевременно утративших трудоспособность, и их семей.

Проблему сохранения здоровья как населения страны в целом, так и работающих граждан в частности, необходимо рассматривать не только с учетом ее социальной важности, но и, принимая во внимание экономические аспекты проблемы. Международная организация труда (МОТ) последовательно выступает за безопасный и здоровый труд как единственный путь повышения производительности труда, исходя из чего, главным приоритетом в трудовой деятельности становится сохранение жизни и здоровья человека. Для этого требуется проведение целенаправленной и регулярной работы по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на каждом предприятии, осуществляющем деятельность на территории нашей страны. Учитывая отсутствие ответственности государства за обеспечение социальных гарантий, работающие должны сами проявить заботу о себе. На

предприятиях, разрабатывая тактику повышения производительности труда, увеличения его интенсивности, необходимо предусматривать мероприятия, направленные на профилактику и снижение заболеваемости, улучшение условий труда,

устранение опасных и вредных воздействующих факторов. Это позволит увеличить период продолжительности трудовой деятельности рабочих и их трудовую активность.

Библиографический список

1. Кляуззе, В.П. Социальная защита работающих во вредных и опасных условиях труда в Беларуси: состояние, проблемы, перспективы / В.П. Кляуззе, В.Г. Локтев // Белорусский экономический журнал. – 2016. – № 1. – С. 93-102.
2. Потуданская, В.Ф. Развитие трудовой и творческой активности работников в условиях предпринимательской деятельности: монография / В.Ф. Потуданская, Т.В. Богданчикова. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2008 – 226 с.
3. Потуданская, В.Ф. Неблагоприятные условия труда на промышленных предприятиях: социальные и экономические последствия: монография / В.Ф. Потуданская, Т.В. Морозова. – М.: Изд-во «Экономика», 2011. – 180 с.
4. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Омской области [Электронный ресурс]. – Омск: Омскстат, 2017. – Режим доступа: <http://omsk.gks.ru>, свободный.
5. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – М.: Росстат, 2017. – Режим доступа: <http://gks.ru>, свободный.

References

1. Klyauzze V.P, Loktev V.G. *Social'naya zacshita rabotauschih vo vrednyh i opasnyh usloviyah truda v Belarusi: sostoynie, problem, perspektivy* [Social protection of workers in hazardous working conditions in Belarus: state, problems, prospects] // *Belorusskiy ekonomicheskiy zhurnal*, 2016, № 1, pp. 93-102.
2. Potudanskaya V.F., Bogdanchikova T.V. *Razvitie trudovoy i tvorcheskoy aktivnosti rabotnikov v usloviyah predprinimatel'skoy deyatel'nosti* [Development of labour and creative activity of employees in the business environment]: monografiya. Omsk, OmgTU, 2008, 226 p.
3. Potudanskaya V.F., Morozova T.V. *Neblagopriyatnye usloviya truda na promyshlennyh predpriyatiyah: sotcial'nye i ekonomicheskie posledstviya* [Poor working conditions at industrial enterprises: social and economic consequences]: monografiya. Moscow, Ekonomika, 2011, 180 p.
4. *Territorial'nyy organ Federal'noy sluzhby gosudarstvennoy statistiki po Omskoy oblasti* [Territorial body of Federal state statistics service of the Omsk region]. Omsk, Omskstat, 2017. Mode of access: <http://omsk.gks.ru>.
5. *Federal'naya sluzhba gosudarstvennoy statistiki* [Federal state statistics service]. Moscow, Rosstat, 2017. Mode of access: <http://gks.ru>.

THE ROLE OF WORKING CONDITIONS IN THE FORMATION OF WORKERS' ACTIVITY RATE

Tatyana V. Bogdanchikova,

Associate Professor, Omsk State Technical University

Tatyana V. Morozova,

Associate Professor, Omsk State Technical University

Abstract. The article is devoted to the problems of increasing workers' activity rate and the special role in this process of working conditions at enterprises where they work. Ensuring a high activity level is directly related to the possibility of increasing capacity of workers and raising their productivity, which is the basis of enhancing performance of companies. This approach allows us to look at increasing activity in terms of releasing employee's personal reserves, supported by conducive working conditions created by employers: that is a very promising but not sufficiently studied direction, which determines the relevance of this study. Information resources are statistical data, the results of Russian scientific research and case studies held at Omsk enterprises, which belong to different activity and organizational and legal forms.

This article aims to determine the role of working conditions in the formation of workers' activity rate. To achieve this aim, the following tasks were set and solved: to characterize labour activity due to the levels of its manifestation; to outline components linking labour activity with a development of labour potential and labour productivity; to study the influence of working conditions on labour activity rate; to analyse labour force in the Russian Federation and

Omsk for identifying labour activity of the population and its possible decrease affected by the influence of adverse working conditions.

Methods of analysis, comparison, formalization, and statistical methods were used. Authors proposed an improved gradation of workers' activity rate and a classification of factors of workers' activity.

The result of the study is the justification for changing the workers' activity affected by unfavourable working conditions. Findings reflect priority areas, the implementation of which will mitigate or fully resolve the identified problems.

Key words: workers' activity, capacity of workers, working conditions, factors and the workers' activity rate, labour productivity.

Сведения об авторах:

Богданчикова Татьяна Владимировна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры «Экономика и организация труда» ФГБОУ ВО «Омский государственный технический университет» (644050, Российская Федерация, г. Омск, пр. Мира, 11), e-mail: b_tanya@live.ru.

Морозова Татьяна Викторовна – кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономика и организация труда» ФГБОУ ВО «Омский государственный технический университет» (644050, Российская Федерация, г. Омск, пр. Мира, 11), e-mail: economica-omgtu@yandex.ru.

Статья поступила в редакцию 04.12.2017 г.