

Н. В. Маковская, д-р экон. наук, профессор

e-mail: maknata@mail.ru

МГУ им. А. А. Кулешова (г. Могилев)

Совершенствование подходов к мониторингу нормирования труда

Главная задача мониторинга нормирования труда (учета и управления рабочим временем) — оперативно оценить и выбрать решения критических проблем в трудовом процессе в ситуации реального времени и условий труда. В отличие от контроля за трудовыми нормами, мониторинг нормирования труда направлен на предупреждение кризисных явлений связанных с установлением норм труда.

Основу, предложенного подход к мониторингу нормирования труда, составляет методология социологических исследований в основе, которой находится сбор социологической информации. Для этого рекомендованы несколько блоков для сбора информации.

Блок 1. Социально-профессиональная информация: пол, возраст, занимаемая должность, стаж работы, оплата труда. Особенностью данного блока является выделение управленческого стажа у работника и попытка коррелировать его со стратегией развития организации, в которой он работает. В данном блоке выясняются намерения работников по поводу: а) перехода на другую работу, в другой организации; б) условий выполнения дополнительной работы (дополнительная оплата или сокращение часов времени работы при том же размере оплаты); в) удовлетворения уровнем дохода и условий его формирования, через понимание корпоративной системы стимулирования, через восприятие соответствия заработной платы и трудовому вкладу, норм труда и трудовой нагрузки; г) удовлетворения действующей системой вознаграждения и понятия системы взысканий.

Блок 2. Организация и условия труда. Целью данного блока является сбор информации по поводу качества архитектуры трудового пространства в организации. Предусмотрена информация о степени выполнении запланированных задач, оценке регулярности невыполнения подчиненными задач в поставленный срок. Отдельно определяется, какое количество времени в среднем высококвалифицированный специалист тратит на решение задач подразделения. Выясняется, какие причины заставляют специалистов выполнять не только руководящую работу, но и работу специалиста.

Блок 3. Нормирование труда в организации. Цель этого блока состоит в определении эффективности регламентации нормами труда трудовую нагрузку работников. Важной информацией этого блока является изучение мнения респондентов по поводу изменений в системе нормирования труда, касающееся интенсивности труда, потребности в переквалификации (повышения квалификации) работников, чтобы соответствовать новым нормам труда, увеличения трудовой нагрузки в связи с изменениями норм труда. В данном блоке присутствует информационная возможность выявления влияния изменений в нормировании труда на рост напряженности в коллективе. Мнения по поводу: сохранения рабочих мест в организации после введения новых норм труда; повлечет ли введение новой системы нормирования увольнения в организации; уверенности в том, что администрация организации требует строгого выполнения трудовых норм.

Блок 4. Социально-экономическая стратегия организации. Сбор и анализ информации по наличию сильных сторон в организации, которые позволяют преодолевать кризисные ситуации. Определение положения исследуемой организации на рынке. Анализ информации, касающейся изменений в оплате труда в период 2017–2022 гг. Определение методов экономии затрат на персонал, экспертное мнение об эффективности таких методов в кризисных ситуациях. Наличие корпоративных механизмов и условий пересмотра размеров и форм оплаты труда в организации.



С. Т. Окутаева, PhD, доцент

e-mail: saulesha_okutaeva@mail.ru

Международный университет Астана (г. Астана, Казахстан)

Опыт и особенности развития социального предпринимательства в Республике Казахстан

Тема социального предпринимательства является весьма актуальной в последние годы. Согласно закону Республики Казахстан, под социальным предпринимательством понимается предпринимательская деятельность субъектов социального предпринимательства, способствующая решению социальных проблем граждан и общества [1].