

УДК 331(06.77.02)+331.101.26;331.522.4(06.77.59)+643.621.797(75.29.31)

ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ОТРАСЛИ ЖИЛИЩНО-ЭКСПЛУАТАЦИОННОГО ХОЗЯЙСТВА В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ

© 2012 г. Е. В. Дерябина

Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники

Автором рассматривается влияние результатов научно-технического прогресса на изменение функций трудовой деятельности, содержания и содержательности труда в ЖЭХ в постиндустриальном периоде функционирования социально-экономической системы. Выделяются и обосновываются четыре новые основные взаимосвязанные трудовые функции работников, трансформирующие производственно-трудовые отношения отрасли ЖЭХ. Выявлены и охарактеризованы основные изменения содержания труда, которые привели к трансформации производственно-трудовых отношений на предприятиях отрасли ЖЭХ.

Ключевые слова: трудовая функция; содержание труда; трансформация; механизация; автоматизация; постиндустриальный; жилищно-эксплуатационное хозяйство.

In the article author reviews, how the results of scientific and technical progress affect the changing of labor activity functions, the contents and pithiness of working in housing operational branch of economy in the post-industrial period of social and economic system's functioning. The four basic new interconnected labor functions of workers, which transform the production and labor relations of housing operational branch in post-industrial economy are also defined and proved. The main changes of the labor content, which transform the production and labor relations at the enterprises of housing operational branch, are revealed and characterized.

Key words: labor functions; labor content; pithiness of work; transformation; paradigm; post-industrial; information; housing operational branch of economy.

В современном трудовом процессе соединение работника со средствами производства определяет социально-производственный характер труда, постоянно трансформирующийся под влиянием изменений, происходящих в социально-экономической системе и приводящих к трансформации производительных сил, технического способа соединения личностного и вещественного элементов производства, следовательно, и содержания самого труда, оказывая влияние на изменения социально-экономического положения работника. Труд как естественное условие жизни, всегда осуществляется в рамках исторически определённых общественных отношений, которые накладывают отпечаток на его характер. Современный этап развития социально-трудовых отношений совпал с протеканием

трансформаций в российской экономике, её государственно-политических отношениях, экономическом поведении участников хозяйства, которые проявляются в постепенном изменении механизмов регулирования трудовых отношений и оплаты за предоставляемый работниками труд [6].

Социально-экономические преобразования в постиндустриальной экономике России трансформировали не только само понятие труда, но и его содержание, имеющее в современных условиях следующие особенности:

1) увеличение доли овеществленного труда и овеществленной части в общих затратах труда в результате научно-технического прогресса;

2) повышение интеллектуального потенциала трудового процесса, т. е. усиление роли

умственного труда и повышение степени ответственного и сознательного отношения работника к результатам своего труда;

3) возрастание значения социального аспекта процесса труда.

Учитывая такой подход, труд можно позиционировать как общественное явление, способствующее признанию полезности и необходимости определённого вида человеческой деятельности в современных условиях высокотехнологичного производства, обусловленного: во-первых, применением сложных и совершенных технических средств и орудий труда; во-вторых, безопасной технологией процесса труда; в-третьих, оптимальными условиями окружающей среды. В совокупности все эти факторы оказывают большое влияние на процесс формирования личности самого работника (трудящегося).

Внедрение в деятельность жилищно-эксплуатационных предприятий механизированных и частично автоматизированных процессов вызвали развитие капиталистических отношений в отрасли между работодателями и наёмными работниками. В новой экономической системе мерительным инструментом технического прогресса являются сложная структура состава и качества рабочей силы, потребительная стоимость результата которой характеризуется содержанием труда, в рамках последнего выделяются индивидуальный и структурный аспекты. Индивидуальный аспект отражает повышение степени дифференциации трудовых функций и предполагает в её составе учёт элементов содержательности и содержания труда; структурный — связан со спецификой производительности труда, близостью к конечной продукции.

Трансформация содержания труда, зависящая от трёх групп факторов — технологии производства, механизации и автоматизации производства и организации производства, является следствием развития производительных сил общества в условиях смены экономических формаций.

Увеличение объёмов жилищного строительства, расширение сферы жилищно-эксплуатационного и жилищно-коммунального хозяйства привели к увеличению диапазона и дифференциации услуг отрасли ЖЭХ. Это отразилось на содержании труда рабочих, об-

служивающих сложное внутридомовое оборудование и технологические сети и системы, в котором произошли глубокие качественные изменения из-за реализации важнейшей закономерности технического прогресса, а именно — передачи опосредствующих функций от человека к технологическому механизированному оборудованию [3].

Бурный рост на рынке жилищно-коммунальных услуг управляющих компаний и жилищно-эксплуатационных организаций (субъектов малого бизнеса) и быстрорастущие потребности общества все больше проявляются в: 1) результатах труда; 2) возрастающей роли квалификации работника в производственном процессе; 3) повышающихся требованиях различных видов деятельности к личным качествам и способностям работника; 4) установлении общих правил, норм, условий, определяющих производственно-трудовые отношения между участниками с конкретными трудовыми функциями в совокупном производственном процессе.

С переходом экономики России в русло новых социально-экономических отношений содержание труда предусматривает активизацию трудового ресурса и новые механизмы его реализации. В сложившихся современных экономических условиях неперсонифицированность труда в отрасли ЖЭХ предполагает отсутствие тесной взаимосвязи между содержанием труда и личными качествами конкретного работника, которые должны учитываться при организации оплаты труда.

Внедрение новых технологий в производственную деятельность отрасли ЖЭХ знаменует собой начало сближения науки с непосредственной производительной силой и приобщение рабочего к научно-техническим достижениям, которые необходимы для управления технически оснащенной внутридомовой обеспечивающей системой. Эмпирическому трудовому опыту до сих пор на предприятиях отрасли ЖЭХ отводится значительная роль, однако рабочему ограничиться только им становится труднее. Внедрение в процесс труда элементов научно-технического прогресса параллельно видоизменяет как основные функции труда рабочего ЖЭХ, так и его параметры — тяжесть, интенсивность, сложность. Одновременно с этим на сочетание функций труда рабочих ЖЭХ су-

щественное влияние оказывают и формы организации труда. Выполнение основных трудовых функций рабочими современных жилищно-эксплуатационных предприятий (ЖЭП) требует необходимый уровень общего и специального образования, определённый объём профессиональных знаний, а наряду с этим — владение достаточно сложными навыками физического труда [2].

В настоящее время трудовая деятельность работников отрасли ЖЭХ определяется тремя основными тенденциями, действующими в современной социально-экономической системе: во-первых, управление большим количеством объектов; во-вторых, удаленность от управляемых объектов; в-третьих, повышение в связи с этим скорости действий работника. Перечисленные тенденции находят свое отражение не только в трансформации содержательности, содержания труда и трудовой деятельности работников, но и оказывают непосредственное влияние на формирование производственно-трудовых отношениях в жилищно-эксплуатационной отрасли России.

В свое время К. Маркс отмечал, что трудовой деятельности присущи определённые функции, изменяющиеся по мере развития науки и техники: опосредствующая, регулирующая и контролирующая, однако, вместе с тем труд остается первым и неперменным условием существования человека. В свою очередь, конкретная определённая трудовых функций, обусловленных техникой, технологией, организацией производства и мастерством работника будет определять содержание его труда, находящее своё отражение в способе соединения создателя продукта со средствами производства, определяемое уровнем развития производительных сил, где центральным звеном является человек. Изменение содержания трудовой деятельности человека, составляющей материальную основу любого общества, в условиях современного производства под действием инновационных технологий приводит к развитию и преобразованию, как самого человека, так и общества в целом. Обусловлено это тем, что снижение доли трудоёмких операций и повышение механизации и автоматизации труда (т. е. замена физических усилий человека машиной) приводит к изменению соотношения между

работниками занятыми различными видами труда. Возникает необходимость чётких согласованных действий в трудовом процессе всех его участников, ввиду организационной и технологической потребности самого предприятия, отрасли и общественного производства всё это приводит к трансформации трудовых отношений. Влияние инновационных технических процессов на изменение функций трудовой деятельности и содержание труда представлено на рис. 1.

Эволюция технико-технологического содержания работ трансформировала, наряду с характером трудовой деятельности работников жилищно-эксплуатационной отрасли, и сами трудовые функции, определяющие роль непосредственного участия человека в производственном процессе.

На постиндустриальном и информационном этапе развития социально-экономической системы с позиции взаимодействия ручного труда со средствами труда в различных сочетаниях форм и размеров чётко выделяются четыре основные взаимосвязанные трудовые функции: энергетическая, исполнительская, «наладочная» и проектно-организационная [4]. Все трудовые функции постоянно модернизируются в процессе изменяющейся технико-технологической внешней экономической среды. Трансформируясь, они оказывают непосредственное влияние на производственно-трудовые отношения (рис. 2).

Замена мускульной (физической) силы рабочего различными техническими средствами труда, использующими силы природы (энергию) выделила в трудовой деятельности энергетическую функцию. Появление этой функции привело к возникновению специализированных отраслей, создающих такие установки и оборудование (технические средства), позволяющие частично или полностью заменить физическую и силовую энергии человека.

Внедрение в производственные процессы автоматизации приводит к изменению роли самого человека в производстве, меняя содержательность, содержание и характер труда (сложность, тяжесть, монотонность, напряженность, интенсивность и пр.), перераспределяя трудовые ресурсы, воздействуя на организацию труда, регулируя производственные процессы не только на отдельно



Рис. 1. Влияние инновационных технологий на изменение функций трудовой деятельности и содержание труда

взятом предприятии, но и в целом в системе общественного производства. Механизация и автоматизация труда изменяют роль человека в производстве, ведут к усиленному перераспределению рабочей силы, по-новому ставят вопросы регулирования производственных и трудовых процессов [4], тем самым приводят к трансформации производственно-трудовых отношений между участниками.

Исполнительская функция рабочего в процессе научно-технического прогресса (НТП) утрачивает свою непосредственную связь с орудиями труда, поскольку непрерывное воздействие на рабочего осуществляется механизированным или электронно-исполняющим устройством [4], происходит замещение роли рабочего как активного исполнителя (части) действующего механизма. Что касается отрасли ЖЭХ, то в настоящее время намечена тенденция частичной замены рабочего, как непосредственного исполнителя, техническими средствами, однако это касается только некоторых категорий работников отрасли в основном руководителей, специалистов и служащих. Полная замена основного рабочего техническими средствами производства в этой отрасли практически невоз-

можна ввиду специфики выполняемых работ. Основной трудовой функцией основного рабочего отрасли жилищно-эксплуатационного хозяйства остается *наладочная функция*.

Внедрение результатов НТП, несомненно, вносит положительные аспекты в содержание труда рабочих ЖЭХ, одновременно облегчая физический труд, с одной стороны; с другой же — современные технологии и техника выполнения работ требуют от рабочего не только значительных физических усилий, но и точности реакций, продуманности действий, быстрых решений, следовательно, и значительного нервного напряжения. Изменение функций труда приводит к сдвигам в профессионально-квалификационном составе рабочих, к перераспределению их по видам труда с различным содержанием: физическим — умственным, ручным — механизированным, монотонным — разнообразным, тяжёлым — нетяжёлым.

Возрастание динамизма реальных производственных ситуаций в процессе реформирования ЖКХ отрицательно повлияло на возможность полной регламентации трудовых действий работников жилищно-эксплуатационных предприятий (ЖЭП), что предопреде-



Рис. 2. Влияние трансформации функций труда на производственно-трудовые отношения в отрасли ЖЭХ

лило формирование потребности в оперативном поиске новых решений. На наш взгляд, одним из подходов является перемещение полномочий принятия решений и центра ответственности на более низкие уровни организационно-управленческой деятельности. А именно, от технических руководителей (мастеров участков, бригадиров) к высококвалифицированным рабочим, предоставив им большую свободу проявления творческих подходов к выполнению работ, проявлению инициативности повышения профессионального мастерства и выполнения работ, дополнительной ответственности за выполнение

работ в опасных и сложных условиях труда и пр.

В период постиндустриальных отношений претерпели изменения трудовые функции инженерно-технических работников и служащих ЖЭХ в результате внедрения повсеместной автоматизации и механизации умственного труда, создающих возможности принятия оптимальных вариантов правильных решений на основе быстрой и качественной обработки различной информации, при этом сокращая трудоёмкие нетворческие умственные операции и высвобождая трудовые ресурсы. Всё это позволяет рассматривать в

новом контексте четвёртую *проектно-организационную функцию*. Проблема регулирования трудового процесса внутри предприятия проявляется несколько иначе, ввиду того, что оптимизация производственного задания, технического нормирования труда, материально-технического снабжения открывают возможность регулирования численности работников для выполнения заданного производственного плана при оптимально-необходимом количестве рабочих мест. В свою очередь массовое внедрение электронно-вычислительной техники в административно-инженерные, организационно-технические процессы требуют кардинальных изменений в организации труда как внутри ЖЭП, так и в отрасли ЖЭХ.

Трансформация в сфере труда привела к глобальным изменениям в отрасли ЖЭХ и, прежде всего, в сферах производственно-трудовых и социально-трудовых отношений. В процессе происходящих научно-технических преобразований меняется содержание работы и экономическое поведение работника, что делает неэффективной существовавшую ранее модель организации труда в отрасли ЖЭХ. Нами выявлены основные изменения содержания труда, которые привели к трансформации производственно-трудовых отношений на предприятиях отрасли ЖЭХ:

- создание новых пространственно-временных отношений посредством внедрения в организационно-управленческий труд средств автоматизации и информатизации;

- содержание работы основывается на принципе «человек — машина — человек»;

- уменьшение доли монотонного труда в производственном процессе с целью повышения его эффективности;

- создание новых профессий, требующих принципиально новых компетенций от работников (инициативность, креативность, мобильность, мобилизация профессиональной компетенции, преобразование информации в профессиональные знания, ответственность за решение поставленной задачи);

- новые требования потребителей к качеству жилищно-эксплуатационных и коммунальных услуг вызывают необходимость в исполнителях, постоянно взаимодействующих с клиентами, оперативно реагирующих на запросы, получаемые по телефону, элек-

тронной почте, что требует быстрой реакции, высокого уровня культуры общения, достаточного уровня образования [9];

- трансформация линейной структуры организации, в которой работники низшего уровня иерархии являлись просто исполнителями;

- повышение самостоятельности и степени ответственности непосредственного работника как перед своим горизонтальным окружением, так и перед потребителями услуг;

- основная функция руководителей заключается не в линейном и авторитарном руководстве, а в обеспечении коммуникаций, грамотном выборе каналов и средств взаимодействия с подчинёнными;

- эффективное функционирование предприятия зависит от использования инновационных технологий, которые реализуются всем коллективом;

- изменение принципов работы, отсутствие жесткого разделения труда, при котором рабочие, владеющие одной операцией, могли и не догадываться об остальных составляющих технологического процесса, обуславливают переход от концепции квалификации к концепции компетенций [9];

- обеспечение взаимосвязи личного трудового вклада работника (профессионально-квалификационного уровня, деловых качеств, сложности и напряжённости труда и пр.) посредством заработной платы с результатами деятельности предприятия;

- развитие направлений внутрифирменной политики повышения подготовки (обучение и переобучение) кадров с учётом личностных трудовых характеристик в сторону их развития;

- повышение требований к компетенциям работника квалифицированного управления производственным процессом, прогнозирования и предотвращения возможных нарушений в технологическом процессе;

- повышение мотивации развития коммуникативных способностей и индивидуальных компетенций работника с применением коллективных форм организации труда, установление более тесных профессионально-социальных отношений с поставщиками и клиентами.

На этапе постиндустриального развития

общества производственно-трудовые отношения между работодателем и работником выстраиваются не просто на основе обмена профессионально-квалификационного труда на денежную компенсацию, а на принципах определённых обязательств в области саморазвития, которые работник на себя принимает. Стоит согласиться с мнением Е. В. Неходы, что происходящая сегодня «...трансформация системы ценностей приобретает планетарные масштабы в связи с глобализацией и распространением информационных технологий ... Изменение ценностных ориентаций, базовых мотиваций деятельности и наделение профессионального труда принципиально иным смыслом не связано с упадком профессиональной культуры или трудовой этики (как это воспринималось первоначально). Из способа зарабатывания денег труд для ряда категорий работников стал трансформироваться в форму самовыражения (творчество). Человек стал ожидать от профессии именно возможности реализации личностного потенциала, именно отсюда — падение интереса к традиционным индустриальным формам труда, воспринимаемыми как стандартные, монотонные, подконтрольные и нетворческие» [5].

В заключение, нами сделан вывод, что трансформация производственно-трудовых отношений в отрасли ЖЭХ обострила проблему необходимости новой эффективной модели организации труда, которая будет направлена на максимальное сближение интересов наемного работника и работодателя, посредством взаимосвязи личного трудового вклада работника в общие (коллективные) результаты деятельности предприятия и справедливой системы вознаграждения труда.

Литература

1. *Дерябина Е. В.* Основные принципы трансформации содержания труда рабочих отрасли жилищно-эксплуатационного хозяйства. // Вестник Южно-Уральского государственного университета: Челябинск. — 2012. — №22 (281). — С. 112–117.
2. *Дерябина Е. В., Ревенко Н. Ф.* Объективные предпосылки совершенствования организации труда в новых условиях хозяйствования на предприятиях жилищно-эксплуатационного хозяйства. // Вестник Ижевского государственного технического университета: периодический научно-теоретический журнал ИжГТУ. — 2011. — №2 (50). — С. 91–94.
3. *Дерябина Е. В.* Стимулирование труда в жилищно-эксплуатационном хозяйстве: новые подходы организации оплаты труда рабочих на ЖЭП. — Saarbrücken, Germany: LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co.KG, 2011. — 200 с.
4. *Ефимов В. И.* Эволюция содержания труда в процессе экономического развития общества. / В. И. Ефимов, О. В. Мраморнова. // Вестник Саратовского государственного технического университета. — 2009. — №40. — С. 172–180. [Электронный ресурс] / Научная электронная библиотека Elibrary.ru. — Режим доступа: <http://elibrary.ru/item.asp?id=12944692>, свободный. — Загл. с экрана.
5. *Нехода Е. В.* Трансформация труда и социально-трудовых отношений в условиях перехода к постиндустриальному обществу. [Электронный ресурс] / Высшая школа бизнеса ТГУ. — Режим доступа: http://www.hsb.tsu.ru/content.php?id=113#_ftn1, свободный. — Загл. с экрана.
6. *Никулина О.* Проблема кризиса труда в условиях трансформации экономических отношений. // Управление персоналом. — 2007. — №12. [Электронный ресурс] / Журнал «Управление персоналом». — Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1163>, свободный (27.07.11). — Загл. с экрана.
7. *Мартынюк О. И.* Противоречия и интегративные тенденции развития общественной формы труда в процессе постиндустриализации. Дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.01. — М., 2006.
8. Содержание труда и трудовая функция работника: изменения в законодательстве и на практике. / По материалам журнала «Трудовое право». — 2004. — №12. [Электронный ресурс] / Консультативный совет региональных профсоюзных объединений. — Режим доступа: http://uraltradeunion.ru/sborniki/stati/trud_funkciaj.html, свободный. — Загл. с экрана.
9. *Спрудэ К. А.* О трансформации понятий «квалификация» и «компетенция» в условиях перехода к постиндустриальному обществу. //

Проблемы современной экономики. — 2007. — №3 (23). [Электронный ресурс] / Журнал «Проблемы современной экономики». — Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=1600>, свободный. — Загл. с экрана.

Поступила в редакцию

27 июля 2012 г.



Елена Владимировна Дерябина — кандидат экономических наук, докторант, доцент кафедры Комплексной информационной безопасности электронно-вычислительных систем Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники.

Elena Vladimirovna Deryabina — Ph.D., Candidate of Economics, competitor for Doctor's degree, docent at Tomsk State University of Executive Systems and Electronics' Electronic Computing Systems' Complex Informational Safety department.

427410, г. Томск, пос. Светлый, д. 5, кв. 29
5 Svetly stl., app. 29, 427410, Tomsk, Russia
Тел.: +7 (923) 417-93-32; e-mail: evderyabina@ms.tusur.ru

**Объявление об открытом публичном конкурсе работ на соискание премий
Правительства Российской Федерации
в области образования в 2013 году**

В соответствии с Положением о премиях Правительства Российской Федерации в области образования, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2009 г. №1133, Межведомственный совет по присуждению премий Правительства Российской Федерации в области образования объявляет открытый публичный конкурс работ на соискание премий Правительства Российской Федерации в области образования в 2013 году.

Представление работ должно производиться в соответствии с указанным Положением и Перечнем, образцами и требованиями, предъявляемыми к оформлению прилагаемых к работе на соискание премии Правительства Российской Федерации в области образования документов. Опубликован на сайте «Российской газеты»: <http://www.rg.ru/>.

Работы принимаются в Министерстве образования и науки Российской Федерации по адресу: 125993, г. Москва, ул. Тверская, д. 11 до 20 марта 2013 года.

Телефон для справок: +7 (495) 629-32-62, 629-19-71, 629-10-28.
