

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ТРАНСФОРМАЦИИ СОДЕРЖАНИЯ ТРУДА РАБОЧИХ ОТРАСЛИ ЖИЛИЩНО-ЭКСПЛУАТАЦИОННОГО ХОЗЯЙСТВА

Е.В. Дерябина

Представлен принципиальный подход к новой двухсторонней концепции трансформации содержания труда рабочих отрасли ЖЭХ в современных экономических условиях. Автором доказывается необходимость разработки новой концепции трансформации содержания труда рабочих, обеспечивающей создание действенного механизма производственно-трудовых отношений на предприятиях жилищно-эксплуатационного хозяйства. Автором предложены три группы принципов, определяющих методологическую базовую основу новой концепции трансформации содержания и оценки труда рабочих отрасли ЖЭХ.

Ключевые слова: принципиальный подход, концепция, трансформация, содержание труда, квалификация, жилищно-эксплуатационное хозяйство, профессия.

Исследование проблемы трансформации содержания труда позволило выявить, что на содержание труда рабочих жилищно-эксплуатационной отрасли народного хозяйства оказывает влияние ряд новых, складывающихся в экономике и общественной жизни, объективных предпосылок и тенденций. Абсолютно новыми явлениями для всех отраслей российской экономики стали глобализированное производство, расширение международного сотрудничества и научно-технической интеграции, возрастание влияния экологической составляющей, социального фактора и значимости человеческого капитала, социального прогресса человечества и международного сотрудничества [10]. В процессе эволюции социально-экономических систем происходит видоизменение форм существования содержания труда, обусловленное преобразованием и сопряжением существующей формы содержания труда в новую более совершенную.

Следовательно, речь идёт о значительных экстенсивных и интенсивных изменениях содержания труда, проявляющихся в повышении его сложности, напряжённости, результативности, улучшении качества жилищно-эксплуатационных услуг, росте производительности и эффективности деятельности жилищно-эксплуатационных предприятий.

Выявленные предпосылки и тенденции трансформации труда позволили наметить новую концепцию содержания труда рабочих ЖЭХ в современной социально-экономической системе, которая должна базироваться на двустороннем подходе и определять взаимосвязь технико-технологического содержания труда и качественных характеристиках рабочего, с целью мотивации последнего на результаты качественного высокопроизводительного труда. При этом новая концепция должна учитывать развитие новых методов организации и оптимизации труда, совершенствование методологических подходов в системе инте-

грации различных видов трудовой деятельности, усиление межгосударственного взаимодействия в экономической, политической, социальной сферах, сохранение социального равновесия, улучшение охраны жизни и здоровья человека и т. д. [6].

В общепринятой практике разработки концептуальных подходов начальным этапом является определение принципов, в рамках которых будет функционировать новая концепция. Нами определено, что базовую основу новой концепции трансформации содержания и оценки труда рабочих отрасли ЖЭХ должны определять следующие 3 группы принципов.

Первая группа – общие отраслевые принципы содержания труда:

1) конечный продукт предприятий отрасли ЖЭХ является услугой, а промежуточными продуктами являются производственные работы по содержанию, техническому обслуживанию и ремонту объектов жилого фонда;

2) внедрение инновационных технологий и отдельных их элементов влияет на технико-технологическую сторону работ, а их универсализация обеспечивает продуктивность труда [9];

3) информатизация процессов производства в большей степени влияет на продуктивность обработки информации как промежуточного продукта труда;

4) повышение качественной роли человеческого фактора в производстве, проявляющейся в трансформации профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов, повышении уровня компетенции, проявлении инициативности, креативности, самостоятельности принятия решений, ответственности;

5) усиление взаимосвязи оценки содержания труда и трудового вклада рабочего в общие результаты деятельности предприятия, посредством усиления роли адекватной системы вознаграждения труда.

Таким образом, сформулированные общие отраслевые принципы содержания труда могут быть применены не только к концепции трансформации содержания труда рабочих, но и к трансформации системы организации и вознаграждения труда отрасли ЖЭХ и возможное распространение действующие концепции на отрасль ЖКХ.

В настоящее время существующие условия организации труда на предприятиях отрасли ЖКХ сводятся к выполнению однотипной физической работы и закреплённого за конкретным работником в рамках одного квалификационного разряда определённого ряда повторяющихся трудовых функций, что приводит к потере интереса к труду [2]. Наше мнение сводится к тому, что работа не должна быть исключительно физической, а должна открывать перспективы для дальнейшего совершенствования профессии, расширения диапазона трудовых функций, знаний и умений, вносить корректировку в требования конкретной квалификации [4]. Речь идет о том, что выполняемая работа не должна ограничиваться непосредственным исполнением рабочим своих трудовых обязанностей. Выполняемая работа должна открывать перед рабочим объективную степень свободы поля деятельности [11], создавая условия для проявления и развития способностей в принятии решений, повышения уровня ответственности за результаты коллективной работы с учетом личного трудового вклада, самореализации. Учитывая такой подход, выполнение работы в социальном окружении (в коллективе) будет способствовать развитию социальной компетенции, при этом полностью вытесняя изоляцию общения с другими рабочими.

Таким образом, новая концепция трансформации содержания труда рабочих отрасли ЖЭХ, по нашему мнению, должна отражать не только технико-технологическое изменение содержания работ, но и качественное изменение самого рабочего как элемента трудового процесса. Новая концепция должна отражать знания, умения, навыки и личные качественные характеристики рабочих, обеспечивающих применение передовых и наиболее важных приёмов и методов труда, обусловленных современным уровнем развития научно-технического прогресса, а также учитывать специфические особенности природно-климатических условий размещения приложения труда. Всё это обуславливает формирование и необходимости применения новых социально-производственных отношений [5] при выполнении работ, новых подходов организации работы в производственной деятельности современных предприятий отрасли ЖЭХ [2]. Таким образом, выделяется ряд необходимых для формирования новой концепции трансформации содержания труда рабочих отрасли ЖЭХ *второй группы принципов*, обусловленной организационным содержанием работ:

1) равномерное распределение работ между несколькими работниками с целью расширения

зоны труда, повышения содержательности труда и ответственности за выполненную работу;

2) повышение уровня использования и совершенствования квалификации всех сотрудников путём незначительного разделения труда по горизонтали и вертикали в рамках одного организационного комплекса;

3) замена централизованного контроля с иерархической структурой новой объективной степенью свободы, определяющей поле деятельности для принятия решений, работы, контроля и взаимодействия;

4) создание возможности для сотрудничества и общения и исключение изолированности в процессе труда отдельных работников;

5) замена традиционного контроля за работой и поведением *основным критерием контроля рабочего процесса*, которым должен являться конечный продукт труда.

При организации и планировании работ по эксплуатации жилого фонда необходимо знать, какими нормативами регламентируется определение квалификационного уровня рабочего современных предприятий ЖЭХ [3].

Важное значение, в многоплановой работе по трансформации содержания труда, на предприятии имеет направление, связанное с развитием оценки качественных различий в труде при его оплате [4]. Имеется в виду оценка тех сторон трудового процесса рабочих, которые придадут качественную определённость конкретным видам труда и благодаря которым один вид труда отличается от другого (к примеру, труд дворника от труда сварщика, труд слесаря-ремонтника от труда уборщицы и т. д.). Таким образом, труд рабочих разных профессий и квалификаций определяется сложностью труда, его внутренним содержанием, условиями осуществления трудового процесса и степенью его тяжести. Совокупность этих характеристик объединяются в понятия «качество труда», или «качественная определённость труда» [8].

Сложность труда проявляется в требованиях к квалификации рабочего: чем сложнее труд, тем должна быть выше квалификация исполнителя соответствующей работы [8].

С настоящее время на большинстве предприятий отрасли ЖЭХ в системе организации труда для определения различий в сложности и дифференциации заработной платы используются тарифные сетки и тарифно-квалификационные справочники, а также основанная на них тарификация работ и рабочих.

Известно, что оценка качественных различий в труде играет определяющую роль в организации заработной платы, базирующейся на тарифной системе, поскольку она наряду с нормированием труда является основой, на которой строится и совершенствуется весь механизм организации оплаты труда [1].

На современных предприятиях отрасли ЖЭХ, как и на многих предприятиях России, оценка сложности работ выполняется аналитически на основе действующих тарифно-квалификационных справочников, которая заключается в группировке работ по сложности, и применением метода оценки сложности работ через сроки подготовки рабочих [4].

Однако, рассматривая такой подход, необходимо отметить то, что эта группировка ориентировалась на предусмотренное тарифными сетками число разрядов, которое и принималось при построении тарифно-квалификационных справочников. При этом сами тарифные сетки строились без достаточного научного обоснования. Их параметры: число разрядов, соотношение тарифных ставок крайних разрядов и тарифные коэффициенты по разрядам обычно устанавливались эмпирическим путём [4].

Что касается непосредственной оценки работ, то она выполнялась путём сопоставления разрядов через оценку либо работы, либо работника, или же путём их сочетания, поэтому методы качественной оценки труда включают две группы: классификация работ и тарификация работников.

По определению Международной организации труда (МОТ), оценка – инструмент для систематического определения места работ в иерархии заработной платы внутри предприятия [7]. Оценка работ опирается на сравнение и анализ тех требований, которые предъявляются работой к её исполнителям для достижения нормальной производительности, но без учёта индивидуальных способностей и усилий конкретных работников [8].

При проведении оценки работ на предприятиях ЖЭХ возникают следующие основные трудности: во-первых, достаточно сложно определить и выявить качественные различия между отдельными видами работ по содержанию, эксплуатации и обслуживанию жилого фонда при их большом разнообразии; во-вторых, практически невозможно без учёта ряда дополнительных характеристик установить время проведения работ по оценке сложности труда рабочих предприятий ЖЭХ, установить базовый критерий оценки, сроки подготовки; в-третьих, нет чёткого разграничения качественных различий между отдельными видами работ и личностными характеристиками работников – в настоящее время они достаточно объединены.

Анализ рекомендуемой нормативной базы содержания труда рабочих ЖКХ показал, что основным установлением квалификационного уровня для выполнения работ по содержанию, техническому обслуживанию и текущему ремонту жилого фонда служат: Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 (ОКПДТР) и Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС). С учётом этих доку-

ментов тарифицируются работы и присваиваются тарифные разряды работникам предприятий ЖЭХ. Указанные справочники и порядок их применения утверждены Правительством Российской Федерации [4].

Единый для народного хозяйства тарифно-квалификационный справочник был введён в практику тарификации рабочих с 1969 года и разработан по производствам и видам работ. Его целью было унифицировать условия тарификации и оплаты труда в межотраслевом разрезе. Далее ЕТКС дорабатывался и дополнялся новыми профессиями, отразившими процесс обновления и совершенствования производства в ходе научно-технического прогресса. Наряду с этим около 20 % профессий было аннулировано в связи тем, что они признаны устаревшими и неблагозвучными. В справочнике было увеличено (с 49 до 411) количество профессий рабочих из числа занятых выполнением наиболее сложных работ, к которым предъявляются нормативные требования наличия среднего специального образования. В ЕТКС дополнительно включено 100 комплексных профессий широкого профиля, что явилось следствием роста механизации и автоматизации производства, внедрения совершенных технологий, расширения зон обслуживания, развития коллективных форм организации труда и др. Действующий в настоящее время ЕТКС насчитывает более 70 выпусков и построен по видам производств [4], однако за время его трансформации не были внесены изменения относительно характеристики профессии слесарь-сантехник, которая относится к основной категории рабочих предприятий ЖЭХ, во все времена действия ЕТКС эта профессия остается неизменной [4].

Все ЕТКС отражали сложившиеся к тому времени организационно-технические и экономические условия и, следовательно, уровень профессионально-квалификационного, а также должностного разделения и организации труда.

Несмотря на то, что инновационные процессы отразились на организационно-технических и экономических условиях функционирования предприятий ЖЭХ – изменились технологии применяемых конструкционных материалов, внутридомовое инженерное оборудование, широко стали применяться приборы учёта потребления услуг (водо-, тепло-, электроресурсов), при выполнении работ используются совершенные приспособления и новая техника – ЕТКС по-прежнему ориентирован на диапазон сложности работ по 6 группам, причём квалификационные характеристики работ по разрядам так и не изменились [4].

В основу квалификационного разделения труда заложены характеристики сложности выполняемых работ, требующих определённых знаний, умений и навыков.

Конкретное содержание, объём и порядок выполнения работ по профессиям рабочих на каждом

рабочем месте должны устанавливаться на предприятиях, исходя из особенностей организации труда и производства в технологических картах, рабочих инструкциях или других документах. Поскольку приведенные в ЕТКС примеры не отражают всех работ, имеющих в отрасли ЖЭХ, они должны в необходимых случаях разрабатываться и утверждаться в дополнительных перечнях примерных работ для предприятий. Однако работы, включённые в дополнительные перечни, по сложности исполнения должны соответствовать тем, которые описаны в тарифно-квалификационных характеристиках профессий рабочих указанных разрядов [2].

Следовательно, для того, чтобы квалификационные характеристики рабочей профессии слесарь-сантехник соответствовали современному уровню сложности выполняемых работ, отражали научные изменения техники и технологии, необходимо не только трансформировать содержание трудовых функций (характеристик) профессии, учитывая инновационные технологии применяемого внутридомового оборудования, технических сетей и систем, но и адаптировать к новому содержанию труда трактовку самой профессии. Также необходимо учесть отличие применения данной профессии в отрасли ЖКХ для *основной категории рабочих ЖЭП*, и категории *вспомогательных (обслуживающих) рабочих по профессии «слесарь-сантехник»* на предприятиях других отраслей экономики, ввиду различия содержания труда. Решение проблем трансформации содержания труда является в современной отрасли ЖКХ жизненно необходимым и актуальным в связи с низким социальным статусом профессий, усугубляющимся сложной демографической ситуацией и недостаточным развитием человеческого потенциала в национальной экономике, что является «тормозом» для повышения производительности и эффективности трудового потенциала в отрасли.

Третья группа принципов трансформации содержания труда обуславливает непосредственно трансформацию квалификационных характеристик рабочих по текущему ремонту и обслуживанию внутридомового инженерного оборудования жилищного фонда. И предполагает, что на современном этапе развития науки и техники система квалификационного разделения труда основных рабочих предприятий ЖЭХ для установления разряда должна удовлетворять девяти основным требованиям:

1) повышение эффективности (продуктивности) труда рабочих ЖЭХ должно учитывать направления внедрения элементов механизации и/или частичной механизации работ с целью;

2) повышение качества услуг должно основываться при выполнении работ на применении инновационных и высококачественных конструктивных материалов;

3) использование инноваций в технике и технологиях инженерного внутридомового оборудования и систем;

4) внедрение дифференцированного подхода к применяемому инженерному оборудованию;

5) повышение и соответствие уровня профессиональной подготовки (теоретических знаний и опыта), позволяющего выполнять сложные производственные задания, требующие сенсорных нагрузок, периодически и/или часто повторяющихся в пределах широко специализированной сферы деятельности рабочего и комплексные работы средней и повышенной сложности.

6) учитывать требования к особенностям выполняемых работ: в опасных условиях, сложных природно-климатических условиях, при ликвидации последствий внезапных аварий, повреждений конструкций, вызванных стихийными бедствиями и экстремальными условиями;

7) соблюдение принципов научной организации труда (НОТ);

8) кооперация и разделение труда;

9) проявление инициативности повышения квалификационного уровня.

Рассмотренный нами принципиальный подход является основой для разработки новой двухсторонней концепции трансформации содержания труда рабочих отрасли ЖЭХ в условиях НТП. Целью новой концепции является обеспечение: с одной стороны – трансформации в системе квалификационного разделения труда основных рабочих предприятий ЖЭХ посредством рационального разделения труда, создания действенного механизма разграничения функций, полномочий и ответственности, чёткой регламентации трудовой деятельности рабочих в современных условиях развития рыночных отношений; с другой стороны – создание необходимых условий для адекватной оценки личного трудового вклада рабочего в коллективные результаты деятельности предприятия, путём оценки его личностных качественных характеристик (профессионально-квалификационного уровня, уровня возможности выполнения сложных работ, уровня ответственности, компетентности, инициативности, креативности, самостоятельности в принятии решений и пр.).

Литература

1. Дерябина, Е.В. Новые подходы к организации оплаты труда рабочих по ремонту и техническому обслуживанию сложного внутридомового оборудования жилищного фонда / Е.В. Дерябина, Н.Ф. Ревенко // Вестник ИжГТУ. – 2009. – № 3 (43). – С. 103–109.

2. Дерябина, Е.В. Об учёте специфических особенностей организации труда рабочих жилищно-эксплуатационного хозяйства при установлении квалификации / Е.В. Дерябина // Математические модели и информационные технологии в организации производства: период. науч.-

практ. журнал. – 2009. – № 2(19). – Ижевск: Изд-во ИжГТУ, 2009. – С. 110–120.

3. Дерябина, Е.В. Специфические особенности организации работ по ремонту и техническому обслуживанию внутридомового сложного инженерного оборудования / Е.В. Дерябина, Н.Ф. Ревенко // Вестник ИжГТУ. – 2009. – № 2(42). – С. 66–69.

4. Дерябина, Е.В. Стимулирование труда в жилищно-эксплуатационном хозяйстве: новые подходы организации оплаты труда рабочих на ЖЭП / Е.В. Дерябина – Издано LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co.KG – Germany, 2011 – 200 с.

5. Коваленко, Н.П. Трансформация содержания функции организации в современных условиях: дис. ... канд. экон. наук / Н.П. Коваленко. – Ставрополь, 2006. – 171 с.

6. Нехода, Е.В. Трансформация труда и социально-трудовых отношений в условиях перехода к постиндустриальному обществу / Е.В. Нехода. – Режим доступа: http://www.hsb.tsu.ru/content.php?id=113#_ftn1

7. Трудовая деятельность – человек Технический словарь. Том I. – <http://www.ai08.org/index.php/term/> (дата обр. 04.07.11г.)

8. Управление персоналом: учебник для аспирантов <http://www.vuzlib.net/beta3/html/1/5443/5477/> (дата обр. 15.11.10 г.)

9. Федеральный Закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» №149-ФЗ. РФ – Режим доступа: <http://www.internet-law.ru/law/inflaw/inf.htm>. (дата обр. 6.07.11 г.)

10. Федотова, Е.И. Проблема совершенствования содержания труда в условиях конкурентной экономики / Е.И. Федотова // Российское предпринимательство, 2006 – № 9 – http://creativeconomy.ru/mag_ip/index.php?str=3&id=88 (дата обр. 08.08.11 г.)

11. Энциклопедия социологии. – [http://slovари.yandex.ru/книги/Энциклопедия социологии/Труд/](http://slovари.yandex.ru/книги/Энциклопедия_социологии/Труд/) (дата обр. 10.07.2011 г.)

Поступила в редакцию 19 октября 2011 г.

Дерябина Елена Владимировна. Кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники (ТУСУР), г. Томск. Область научных интересов – исследование социально-экономических проблем организации, нормирования и количественной оценки эффективности труда. Контактный тел. 8(3822) 41-39-39. E-mail: evderyabina@ms.tusur.ru

Deryabina Elena Vladimirovna is a Candidate of Science (Economics), Associate Professor of Economics Department of Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics, Tomsk. Research interests: study of social and economic problems of organization, norm setting and estimation of labour efficiency. Tel.: 8(3822) 41-39-39. E-mail: evderyabina@ms.tusur.ru