

Богданчикова Татьяна Владимировна

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ТРУДОВУЮ И ТВОРЧЕСКУЮ АКТИВНОСТЬ РАБОТНИКОВ

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2011/10/42.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2011. № 10 (53). С. 108-111. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2011/10/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

- приобретение оборудования для субъектов малого предпринимательства с компенсацией части расходов;
- обеспечение участия субъектов малого предпринимательства в выставках и ярмарках, предоставление выставочных площадей на льготных условиях;
- субсидирование части затрат устойчиво работающих экспортно-ориентированных субъектов малого предпринимательства, необходимых для экспорта товаров, работ и услуг (сертификация, регистрация и другие формы подтверждения соответствия);
- содействие в обеспечении внешнего бухгалтерского обслуживания субъектов малого предпринимательства, размещенных на базе бизнес-инкубатора, а также для кризисных субъектов.

Для выполнения программ поддержки малого предпринимательства создают на территории инфраструктуру поддержки. Инфраструктура поддержки субъектов малого предпринимательства на территории включает в себя центры и агентства по развитию предпринимательства, фонды поддержки предпринимательства, фонды содействия кредитования, акционерные инвестиционные фонды, защитные паевые инвестиционные фонды, технопарки, научные парки, инновационно-технологические центры, бизнес-инкубаторы, маркетинговые и учебно-деловые центры, лизинговые компании, консультационные центры, палаты и центры ремесел.

УДК 331.44

Татьяна Владимировна Богданчикова
Омский государственный технический университет

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ТРУДОВУЮ И ТВОРЧЕСКУЮ АКТИВНОСТЬ РАБОТНИКОВ[©]

Изучение сущности и содержания трудовой активности и ее творческой составляющей показало, что она имеет многоаспектный характер [2, с. 67]. С переходом к рыночной экономике изменились условия хозяйствования, которые привели к новым проявлениям трудовой и творческой активности, появлению нерешенных проблем. Анализируя вопросы трудовой и творческой активности, необходимо не только рассмотрение человека как главной производительной силы, но и влияние экономики, совершенствования системы ее управления, ориентированной на всестороннее развитие личности, на нравственный, духовный потенциал работающего.

Понятие «фактор» определяется как причина, движущая сила какого-либо процесса, определяющая его характер или отдельные его черты [1, с. 36; 7, с. 194]. В. К. Фединин под факторами трудовой активности понимает некоторую совокупность социальных условий и обстоятельств, которые, обладая внутренней качественной и количественной определенностью, выступают в виде отдельных элементов, составляющих совокупную причину того или иного типа отношения к труду [10, с. 41].

Рассматривая трудовую и творческую активность работников предприятия в условиях предпринимательской деятельности необходимо установить влияние и роль предпринимательства как одного из факторов производства. В работе В. Савченко предприниматель рассматривается как «...субъективный личностный фактор производства, способный на инициативной и инновационной основе, не боясь полной экономической ответственности идти на риск и особым образом соединять факторы производства так, чтобы в перспективе получался дополнительный доход» [5, с. 25].

Рассматривая предпринимательство как фактор производства, и анализируя данные органов государственной статистики Омской области, факторы, препятствующие инновациям в организациях промышленности, объединены в следующие группы:

- экономические - включает недостаток собственных оборотных средств, недостаток финансовой поддержки со стороны государства, высокую стоимость нововведений;
- производственные - включает низкий инновационный потенциал организации, недостаток возможностей для кооперирования с другими организациями;
- другие - включают неразвитость инновационной инфраструктуры, низкий спрос со стороны потребителей на инновационную продукцию, недостаточность законодательных и нормативно-правовых документов, регулирующих и стимулирующих инновационную деятельность [4, с. 229].

Таким образом, предпринимательство оказывает двойное воздействие на трудовую и творческую активность работников: с одной стороны, являясь одним из факторов производства, с другой - как творческая деятельность по определению.

С. В. Семенкина в своей работе справедливо замечает, что многие авторы используют понятия «фактор» и «условие» как тождественные. Качественным признаком фактора выступает динамизм. Кроме факторов различают понятие «условия», к которым относят процессы и явления, ослабляющие или усиливающие действие того или иного фактора - природно-климатические условия, особенности налогово-бюджетной и денежно-кредитной политики, особенности социальной политики, особенности государственной промышлен-

ной политики и т.п. [12, с. 219]. На микроуровне они выступают как объективно существующие внешние условия, не поддающиеся регулированию со стороны субъекта экономической деятельности. Следовательно, к условиям можно отнести все те обстоятельства, которые являются малодинамичными, относительно устойчивыми или изменяющиеся импульсивно, а также обстоятельства, оказывающие косвенное воздействие на трудовую активность. Согласимся с предложением С. В. Семенкиной и В. Г. Васильева, которые определяют «...условия как среду, в которой развиваются производительные силы и соответствующие им производственные отношения, осуществляется деятельность предприятия, используются машины и механизмы, работают люди, реализуются их способности к труду» [6, с. 55]. Таким образом, условия воздействуют непосредственно не на трудовую активность, а на ее факторы, способствуя или тормозя их проявление. Зависимость от условий чаще обнаруживается при их отсутствии, снижая или сводя на нет эффект от воздействия того или иного фактора. При наличии благоприятных условий создаются возможности для развития и проявления факторов и их воздействия на трудовую и творческую активность. В противном случае воздействие факторов носит сдерживающий характер.

Деление факторов трудовой активности на объективные и субъективные, общие и специфические является самым распространенным. Так, к наиболее общим факторам авторы В. А. Ядов и А. Г. Здравомыслов в работе «Человек и его работа» относят главные характеристики социально-политической системы в целом: собственность на средства производства, политическое устройство общества, морально-политическое состояние народа, систему его духовных ценностей. Эти факторы рассматриваются как равнодействующие по отношению ко всем работающим. К специфическим факторам А. Г. Здравомыслов относит конкретные производственные условия на рабочем месте, обстоятельства воспитания в семье, школе, трудовом коллективе [11, с. 44-46].

В своей работе С. В. Семенкина использует подход Т. П. Богдановой и «...связывает объективные факторы трудовой активности с совершенствованием технической оснащенности производства, организации труда, подъемом культурно-технического уровня работающих; субъективные факторы - с воспитанием социальной активности членов коллектива, такими особенностями личности как уровнем образования, потребностью в активной деятельности, уровнем ответственности и чувством долга, способностью творчески мыслить» [6, с. 28].

Авторы С. А. Мухин, Г. И. Романов, В. А. Смирнов к объективным факторам относят условия конкретно-производственной деятельности людей, понимая под ними социалистические производственные отношения, общественную собственность на средства производства, плановую систему экономики, а так же условия труда, материальное и моральное стимулирование. К субъективным факторам они относят осознание объективно существующих интересов и потребностей, мысли, настроения, мотивы, знания, идеалы, мировоззрения человека [3, с. 80]. Наряду с этим, к общим факторам автор относит общественно-производственные отношения, совокупность технических, экономических, идейно-воспитательных и организационных условий.

Специфические факторы включают конкретные условия производственной деятельности и социальной среды, уровень организационной и идейно-воспитательной работы в трудовом коллективе, а так же конкретно-личностные факторы: объективные характеристики - социальное положение, пол, возраст, уровень и тип образования и т.д., и субъективные особенности личности - ценностные ориентации, структура интересов и др. [Там же, с. 87]. Данная классификация опирается на понимание трудовой активности с точки зрения отношения человека к труду. По нашему мнению совокупность технических и организационных условий, в которых осуществляется трудовая деятельность людей, не следует рассматривать как общие факторы.

С. В. Семенкина предлагает различать факторы, «...обусловленные развитием производительных сил в совокупности их материально-вещественных и личного элементов, и факторы, вызванные развитием общественных отношений: экономических, идеологических, нравственных и т.д. К первым можно отнести содержание труда, общеобразовательный и профессиональный уровень рабочей силы, ко вторым - материальную заинтересованность членов общества в развитии трудовой активности, внутриколлективные отношения и социалистического соревнования, социальную активность личности» [6, с. 50].

Авторы В. И. Мартянов и А. Н. Иванов предлагают считать одним из важнейших факторов, положительно воздействующих на трудовую активность работников, систему стимулов к труду, отмечая, что свою роль материальный стимул сохранит до тех пор, пока удовлетворение основных потребностей будет находиться в прямой зависимости от меры труда, затраченной каждым в общественном производстве [8, с. 46-48]. По нашему мнению повышать трудовую активность производственных коллективов за счет данной системы стимулов не всегда целесообразно, так как высокий уровень заработной платы не является основной целью трудовой деятельности всех работников. При обеспечении высокого уровня заработной платы в течение длительного времени, она теряет стимулирующую направленность и воспринимается работником как должное. В связи с этим необходимо уделять внимание ценностно-мотивационным свойствам личности, уровню ее профессионального развития.

В своей работе А. Т. Горонов в качестве движущей силы деятельности человека предлагает использовать совокупность потребностей, способностей и экономических отношений взаимодействующих субъектов. При этом потребности выполняют целеполагающую функцию, а способности - непосредственную деятельную функцию. Потребности выступают как побудительный элемент производственных отношений, а способности - как активный и созидательный элемент производительных сил, представленный в рабочей силе

[Там же, с. 89-91]. Влияние данных факторов на трудовую активность существенно, но для комплексной оценки развития трудовой и творческой активности необходимо также учитывать воздействие условий труда, его характер и содержание.

Коллектив авторов, под руководством В. И. Мартыянова, предлагают рассмотреть следующие факторы, влияющие на уровень трудовой активности: отношение к труду, содержательность труда и информационный факторы [9, с. 46-48]. Выделение информационного фактора, по нашему мнению, является существенным, так как в условиях научно-технического прогресса динамика трудовой и творческой активности имеет именно информационную основу и проявляется в мобильном поведении работника по приобретению научных знаний, опыта, трудовых навыков. В ходе этого процесса достигается изменение социального статуса личности, развитие ее качеств как субъекта трудового процесса.

В классификации факторов автор предлагает учитывать внешние факторы, внутрипроизводственные факторы и личностные факторы работника, т.к. работник является субъектом трудового процесса, и от его личностных характеристик зависит эффективность деятельности предприятия. На уровне предприятия государственная экономическая и социальная политика, институционально-организационная среда, национально-культурное развитие общества, региональные особенности выступают как объективно существующие внешние условия, не поддающиеся регулированию со стороны субъектов экономической деятельности. В силу этого будем рассматривать их как внешние условия развития трудовой и творческой активности работников. Особенностью проявления внешних условий является то, что они рассматриваются как равнодействующие по отношению ко всем работающим, и исключить или уменьшить их влияние на уровне предприятия не возможно. Вместе с этим, в процессе трудовой деятельности работник находится и под влиянием факторов, которые характерны только для данного предприятия, т.е. являются специфическими. Их действие, по сравнению с внешними факторами, предлагаем рассматривать в качестве внутрипроизводственных факторов, связанных с уровнем развития производительных сил и производственных отношений.

К внешним факторам, влияющим на изменение трудовой и творческой активности работников, следует отнести: социальную политику государства; уровень экономического и национально-культурного развития общества; состояние развития научно-технического прогресса; состояние рынка труда; государственное регулирование и поддержку предпринимательства. Представленные факторы можно отнести к косвенным, так как они оказывают опосредованное воздействие на трудовую и творческую активность. Так, повышение благосостояния работников может оказать влияние на развитие трудовой активности через удовлетворенность трудом, рост заинтересованности в его результатах.

К внутрипроизводственным факторам, влияющим на трудовую и творческую активности работников, относим научно-технологические, социально-экономические и организационные факторы. В качестве направлений воздействия факторов на трудовую и творческую активность выделены: для научно-технологических факторов - развитие материально-технической базы предприятия, характер и содержание труда работников; для социально-экономических факторов - механизмы стимулирование труда работников, формирование внутриколлективных трудовых отношений, развитие механизма адаптации работников; для организационных факторов - условия и организация труда работников, гибкий график работы, должностное и квалификационное продвижение.

К личностным факторам развития трудовой и творческой активности работников относим влияние интеллектуальных и познавательных способностей, психофизиологические свойства личности, ценностно-мотивационные свойства, отношение к труду, контактность, творческие способности. Особенностью составляющих личностного фактора являются их различные сочетания, характерные для каждой личности в отдельности. Уменьшить или увеличить их влияние как совокупности факторов возможно с помощью подбора персонала с необходимыми характеристиками.

Основным фактором, оказывающим влияние на трудовую и творческую активности работников предприятия, по нашему мнению, является группа личностных факторов работника. Внутренние и внешние факторы оказывают разнонаправленное воздействие на данный процесс. Рассмотренные выше факторы вносят вклад в оценку деятельности с точки зрения ее сложности, ценности и необходимости. Если работа не обладает такими параметрами, она не будет внутренне мотивируемой. Работа, удовлетворяющая всем описанным факторам, стимулирует работников, обеспечивает хорошее качество выполненного задания, приносит удовлетворение. Только такая работа дает возможность человеку к самовыражению, которая заложена в его социальности.

Список литературы

1. **Агаджанова М. А.** Социально-экономические факторы роста трудовой активности рабочих промышленных предприятий республики / под ред. Г. В. Осипова; АН ТССР; Отд. философии и права. Ашхабад: Ылым, 1985. 130 с.
2. **Богданчикова Т. В.** Экономические аспекты трудовой и творческой активности работников // Потенциал развития России XXI века: сборник статей 2-й всероссийской научно-практической конференции. Пенза, 2005. С. 67-69.
3. **Мухин С. А., Романов Г. И.** Потенциальная и реальная трудовая активность // Трудовая активность: мотивация и стимулы. Л.: ЛГУ, 1991. С. 79-93.
4. **Омский областной статистический ежегодник:** стат. сб.: в 2-х ч. / Омскстат. Омск, 2005. Ч. II. 374 с.
5. **Савченко В. Е.** Государственное предпринимательство в рыночной экономике. М.: НПО «Экономика», 2000. 295 с.

6. Семенкина С. В. Социально-экономические проблемы повышения трудовой активности в развитом социалистическом обществе. Воронеж: Изд-во Воронежского ун-та, 1983. 165 с.
7. Социологический словарь / сост. А. Н. Елсуков, К. В. Шульга; науч. ред. Г. Н. Соколова, И. Я. Писаренко; ред. кол.: Г. П. Давидюк и др. 2-е изд. Мн.: Университетское, 1991. 528 с.
8. Трудовая активность в условиях интенсификации производства / ред. М. И. Долишний. Киев: Выща шк.; Головное изд-во, 1987. 82 с.
9. Трудовая активность в условиях интенсификации производства: тематический сборник научных трудов / ред. В. И. Мартыянов. Киев: Выща шк.; Головное изд-во, 1987. 82 с.
10. Фединин В. К. Человеком дело славится: размышления об опыте и проблемах повышения трудовой активности масс. М.: Советская Россия, 1988. 125 с.
11. Человек и его работа в СССР и после: учеб. пособие для студентов вузов / А. Г. Здравомыслов, В. А. Ядов. 2-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2003. 484 с.
12. Эльмурзаева Р. А. Личностный фактор эффективности труда: автореф. дисс. ... канд. экон. наук. Томск, 2002. 23 с.

УДК 338.439.01

Галина Михайловна Зинчук

Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова

ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ПРОДОВОЛЬСТВЕННОГО РЫНКА[©]

Исследование проведено при финансовой поддержке РГНФ, проект 11-02-00212 а.

Нарастающий глобальный продовольственный кризис, выражающийся в обострении проблемы голода на планете при общем достаточном производстве продуктов питания, актуализирует исследование вопросов развития продовольственного рынка, который является сложной научной категорией, определяемой достаточно большим числом составляющих. Анализ эволюции понятия рынка показал, что его содержание претерпело существенные изменения от обиходного, поверхностного и лишённого экономической сущности определения его как места, где совершается массовый товарный обмен до системы экономических отношений по переходу прав собственности на товары (услуги). Однако на современном этапе так и не сформирована система однозначных толкований категории рынка и его элементов. Понятие «продовольственный рынок» также имеет большое число качественно различных определений. Насчитывается несколько сот различных формулировок исследуемой категории.

Ряд авторов (Р. А. Локшин, В. А. Матусевич, А. В. Орлова, А. Г. Шарова, А. С. Новоселов) определяют продовольственный рынок как сферу обращения, обеспечивающую на основе развитых товарно-денежных отношений удовлетворение потребностей населения при минимальных издержках обращения. Данная формулировка, с нашей точки зрения, не раскрывает в достаточной мере всей его сущности, поскольку отражает лишь инфраструктурную составляющую рынка. Другие авторы (А. И. Алтухов, В. Д. Гончаров, Л. И. Зинина) определяют продовольственный рынок как составную часть экономики, охватывающую производство, распределение, обмен и потребление продовольственного сырья и продуктов питания. Такой подход подчеркивает воспроизводственный характер продовольственного рынка, с чем нельзя не согласиться. Однако взаимодействие субъектов продовольственного рынка лишь способствует обеспечению непрерывности воспроизводственного процесса, а не является им самим.

Наиболее распространенное определение рынка как системы экономических отношений между продавцами и покупателями, с нашей точки зрения, не предполагает, что в рыночных условиях могут возникать взаимодействия не только между продавцами и покупателями, но и внутри данных групп. Например, взаимодействие между продавцами, формирующее конкурентную среду на рынке. В связи с этим наиболее целесообразным будет более общее определение продовольственного рынка, как системы экономических отношений, формирующих предложение и спрос на продовольственные товары.

Более полно раскрыть сущность продовольственного рынка позволяет рассмотрение его видов, определяемых наличием большого числа классификационных признаков. Пространственный признак (некоторые авторы формулируют данный признак как масштаб рынка) предполагает выделение мирового, зонального (континентального), национального, межрегионального, регионального и локального рынка. Мировой продовольственный рынок охватывает всю нашу планету. Он описывает общие тенденции, характерные для производства, реализации и потребления продуктов питания для всех стран и континентов в совокупности. Его оценка дает сведения о занимаемой страной доле в общем объеме производства или потребления того или иного вида продовольствия. Например, на долю США приходится порядка 40% мирового производства зерна при доле населения около 5% мирового.

Существующая дифференциация производства и потребления на мировом рынке, чаще всего имеет определенные границы, очерчивающие не отдельную страну, а некую зону, включающую несколько стран, от-