

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

УДК 331: 332.13

Н.В. Гуменюк, канд. экон. наук

Автомобильно-дорожный институт

ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет», г. Горловка

СИСТЕМА МОНИТОРИНГА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТОЙНОГО ТРУДА НА АВТОТРАНСПОРТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Проанализированы ключевые факторы обеспечения достойного труда на автотранспортных предприятиях. Предложена комплексная система мониторинга, позволяющая осуществить контроль качества социально-трудовых отношений на внутрифирменном рынке труда в условиях интеллектуализации экономики.

***Ключевые слова:** достойный труд, система мониторинга, автотранспортное предприятие.*

Введение

Достойный труд – это производительный труд в условиях согласования интересов сторон социально-трудовых отношений, когда участники являются партнерами и действуют совместно для достижения единой цели. Но сегодня трудовые отношения, особенно в транспортной отрасли, характеризуются рядом негативных тенденций, среди которых равнодушные и нежелание выполнять работу, недоверие к руководству, пессимизм, разочарование, отсутствие условий для самореализации, проявления творчества и инициативы в трудовой деятельности. Что в конечном итоге снижает производительность труда и является главным препятствием интеллектуального развития человека в процессе производства [1]. Это связано с рядом причин, из-за которых вопросам развития интеллектуального и трудового потенциала не уделяется достаточного внимания. В результате, трудовые отношения на ряде автотранспортных предприятий характеризуются низким уровнем заработных плат и существующей задолженностью по их выплате, слабой системой социальной защиты и социального обеспечения, несовершенной системой безопасности труда. С другой стороны, беспокойство вызывает качество трудовых ресурсов автотранспортных предприятий, в результате чего производительность труда значительно ниже в сравнении с данным показателем в развитых странах мира. Данный вопрос требует активизации усилий не только работодателей в ракурсе обеспечения благоприятных условий труда и повышения квалификации работников, но и встречной заинтересованности со стороны работников предприятия в повышении собственного профессионального уровня и социального статуса.

Теоретические и прикладные аспекты формирования достойного труда исследованы в работах известных отечественных ученых: О. Амоши, В. Антонюк, А. Асламова, Д. Богини, В. Гречишниковой, О. Гришновой, С. Калининой, А. Колота, И. Кучумовой, Л. Лисогор, Э. Либановой, Н. Лукьянченко, В. Новикова, О. Новиковой, В. Оникиенко, В. Петюха, Л. Шаульской, а также ученых ближнего и дальнего зарубежья: Р. Анкера, Г. Бакли, Д. Бесконда, Ф. Бонни, Д. Гаи, Ф. Эггера, К. Эклунда, Р. Колосовой, Ж. Фигуэрдо, Г. Филдса, И. Чернышова, Т. Чижовой, Н. Шаймарданова, А. Шатейнье.

Вместе с тем особенности современного этапа экономического развития, связанные с тенденциями интеллектуализации труда, и специфика социально-трудовых отношений на автотранспортных предприятиях обуславливают необходимость проведения дальнейших исследований проблем обеспечения достойного труда.

Цель работы

Развитие теоретико-методологических основ исследования достойного труда путем формирования системы мониторинга его обеспечения на автотранспортных предприятиях с учетом специфики интеллектуализации экономики в промышленном регионе.

Основной материал исследования

Регулирование процессов обеспечения достойного труда на внутрифирменном рынке труда автотранспортных предприятий должно быть основано на прочной законодательной базе, соответствующей государственным потребностям и международным требованиям, на соблюдении принципов социальной ответственности всеми субъектами социально-экономических отношений, на распространении стратегических составляющих процесса интеллектуализации экономики в трудовой, производственной, образовательной и научной сферах деятельности [2].

Поэтому приоритетными направлениями обеспечения достойного труда на автотранспортных предприятиях являются [3–5]:

- обеспечение достойных условий труда и жизни работающих;
- предоставление возможностей развития морально-духовных ценностей, обеспечения реализации общественных норм достойной жизни;
- внедрение мероприятий по улучшению здоровья работников, продлению полноценной жизни и трудовой активности;
- повышение профессионального, образовательного и культурного уровней работающих;
- обеспечение высокого качества жизни путем предоставления возможностей социального, интеллектуального и культурного развития;
- регламентация и соблюдение прав и свобод человека во всех сферах общественной жизни;
- активизация деятельности профессиональных объединений работников с целью достижения стандартов достойной жизни и труда.

Несмотря на высокую приоритетность задач обеспечения достойного труда, вопросы исследования состояния и проведения объективной оценки степени обеспечения достойного труда в транспортной отрасли в целом, и на автотранспортных предприятиях в частности, остаются без должного внимания.

Для разработки и усовершенствования программ обеспечения достойного труда необходимо разработать универсальную систему мониторинга и оценки состояния обеспечения достойного труда на автотранспортных предприятиях.

Создание системы мониторинга и оценки состояния обеспечения достойного труда на автотранспортном предприятии предполагает выполнение следующих этапов: планирование, подготовка, сбор информации, анализ, отчетность, использование результатов (рисунок 1).

Целью осуществления мониторинга процессов обеспечения достойного труда на внутрифирменном рынке труда автотранспортного предприятия является информирование аппарата управления предприятия, региональной рабочей группы, работников и заинтересованных сторон о состоянии реализации программ достойного труда, степени его обеспечения на предприятии и продвижений в достижении международных стандартов непосредственно на производстве и в сфере предоставления услуг.

Мониторинг, как непрерывный процесс исследования, является комбинацией внутреннего мониторинга, призванного оценить уровень обеспечения достойного труда в производственной среде, степень продвижения избранными стратегическими направлениями к главной цели и достижения конкретных результатов, и внешнего мониторинга, который предусматривает сбор информации по изменению законодательства страны, государственной

политики, ситуации в регионе и близлежащих областях, имеющих стратегическое значение для этого региона, тенденций и динамики социально-экономического развития региона.



Рисунок 1 – Схема мониторинга и оценки состояния обеспечения достойного труда на автотранспортном предприятии

Определяющим этапом процесса проведения мониторинга социально-трудовой сферы с целью выявления степени обеспечения достойного труда на производстве является создание системы показателей для оценки, которые, в свою очередь, являются индикаторами достойного труда.

Согласно условиям ведения социально ответственного бизнеса, определение нормативных показателей и сопоставление фактических результатов степени обеспечения достойного труда на автотранспортном предприятии должно предоставить базу для эффективного анализа и оценки их влияния на качество трудовой жизни работников организации. Тем самым повышается действенность мер по обеспечению достойного труда на основе снижения рисков благодаря своевременному информированию всех участников процесса мониторинга о реальном уровне обеспечения достойного труда на предприятии и предотвра-

щению возможных рисков из-за несоблюдения установленных норм. Это достигается путем своевременного внедрения мер по устранению опасных факторов производственной среды, повышению инновационности производства и профессионального уровня работников автотранспортного предприятия.

Следует отметить, что достойный труд не ограничивается только производственной средой. Он характеризует возможности проявления потенциала человека и удовлетворения его потребностей в социальной, экономической и общественно-политической среде. Поэтому, при формировании системы показателей оценки целесообразно выделить для анализа четыре среды: производственную, экономическую, социальную и общественно-политическую. При этом каждая среда содержит собственные группы показателей.

Процесс формирования системы показателей оценивания достойного труда на внутрифирменном рынке труда автотранспортного предприятия приведен на рисунке 2.



Рисунок 2 – Процесс формирования системы показателей оценивания достойного труда на внутрифирменном рынке труда автотранспортного предприятия

Разработанная система показателей включает анализ экономической среды работы автотранспортного предприятия, к которым целесообразно отнести группы показателей эффективности финансово-хозяйственной деятельности, инновационной активности и структуры занятости. Именно эти группы показателей позволяют оценить способность автотранспортного предприятия обеспечить базовые и дополнительные критерии достойного труда [6]

посредством анализа его финансового состояния, процессов управления кадрами и участия в проектах улучшения социальной инфраструктуры населения региона.

Приоритетными направлениями обеспечения достойного труда в экономической среде, под влиянием тенденций интеллектуализации экономики, являются [7]:

- усиление инновационной активности автотранспортного предприятия путем реализации активной политики стимулирования рационализаторской, изобретательской и патентно-лицензионной деятельности;
- внедрение в производство энергосберегающих технологий;
- формирование и накопление интеллектуального потенциала предприятия, сохранение его кадрового состава, поощрение научно-исследовательской деятельности;
- содействие созданию эффективных систем взаимодействия науки, образования и производства на основе их объединения в рамках инновационного кластера;
- разработка новых и адаптация существующих информационных систем и технологий с целью полной или частичной автоматизации производственных процессов, автоматизированного документооборота и обработки экономической информации, использование систем поддержки принятия решений и экспертных систем в управлении.

На основе указанных направлений можно выделить группы показателей, характеризующие степень обеспечения достойного труда в экономической среде в условиях интеллектуализации экономики [8]:

- общеэкономические показатели работы предприятия: валовая продукция (руб.), валовая прибыль (руб.), чистая прибыль (руб.), платежеспособность, ликвидность, уровень рентабельности, производительности труда, конкурентоспособность продукции, индекс инвестиционной активности, индекс инновационной активности;
- индикаторы продуктивной занятости (текучесть кадров за последние 12 месяцев): доля принятых на предприятие за последние 12 месяцев (%), доля работников, работающих на предприятии более 1 года (%), доля уволенных за последние 12 месяцев (%), доля иностранных граждан среди работающих на предприятии (%), доля профессионалов и специалистов в общей численности работающих (%);
- показатели инновационной и инвестиционной активности: уровень комплексной механизации и автоматизации, количество внедренных новых технологий и процессов (шт.), количество освоенных видов инновационной продукции (шт.), объем научных и научно-технических работ, выполненных собственными силами организации.

Второй важной средой обеспечения достойного труда является непосредственно производство. Именно в производственной среде формируется основной спектр требований к условиям труда и человеку, который его реализует. Поэтому приоритетными направлениями обеспечения достойного труда в данной среде являются действия, направленные на модернизацию производства с целью повышения безопасности производственных процессов; снижения вредного воздействия на экосистему, решения проблем гигиены и безопасности труда, профилактики производственного травматизма, профессиональных заболеваний; обеспечения полной занятости работников с соблюдением норм трудового права по продолжительности рабочего времени; совершенствования системы мотивации и стимулирования работников к производительности труда [9].

На основе этого выделим группы показателей, характеризующих степень обеспечения достойного труда в производственной среде в условиях интеллектуализации экономики [8]:

- безопасность труда: уровень производственного травматизма, уровень профзаболеваний; уровень заболеваний, связанных с условиями труда; доля работников, занятых на работах, связанных с негативным влиянием на здоровье вредных производственных факторов (%); доля работников, работающих в условиях, не соответствующих санитарно-гигиеническим нормам (%); количество единиц оборудования, не отвечающего требованиям нормативных актов по охране труда (шт.); количество единиц технологических процессов, не

отвечающих требованиям нормативных актов по охране труда (шт.); количество аварийных зданий и сооружений (шт.); обеспеченность средствами индивидуальной защиты; обеспеченность санитарно-бытовыми помещениями; уровень расходов на улучшение состояния безопасности, гигиены труда и производственной среды, внедрение в производство достижений науки и техники, прогрессивных технологий, современных средств коллективной и индивидуальной защиты работников, защиты населения, производственной и окружающей среды; расходы на полное возмещение убытков пострадавшим от несчастных случаев и профзаболеваний; расходы на расследование и ликвидацию последствий аварий и несчастных случаев и профзаболеваний; расходы на профессиональную подготовку и повышение квалификации специалистов (должностных лиц) по вопросам безопасной жизнедеятельности населения;

– соответствие рабочего времени международным нормам: продолжительность рабочего дня (часов); сверхурочное время (часов); количество работников с неполной занятостью; доля работников со статусом полной занятости, проработавших на рабочем месте не менее 1 года; продолжительность ежегодного отпуска (дней); соотношение затрат времени на работу и отдых;

– достойная заработная плата, которая определяется совокупностью показателей: доля фонда заработной платы в валовой прибыли предприятия; уровень средней заработной платы (среди женщин, мужчин) (руб.); отношение средней зарплаты на предприятии к средней в отрасли (руб.); доля занятых, получающих заработную плату ниже прожиточного минимума; уровень задолженности по выплате заработной платы; уровень участия работников в прибыли предприятия; соотношение темпов роста доходов работников с результатами их труда.

Следующей средой обеспечения достойного труда является социальная инфраструктура, направления развития которой, в условиях интеллектуализации экономики, связаны с предоставлением возможностей развития образовательного и культурного потенциала работников в процессе производства, а также обеспечением мобильности рабочей силы путем усиления взаимодействия автотранспортных предприятий с учебными заведениями и научными институтами по адаптации учебных программ к требованиям производственного процесса. Это содействует ускорению внедрения инноваций и решению сложных практических задач, целенаправленной подготовке специалистов для производства и концентрации интеллектуальных ресурсов по приоритетным направлениям развития региона.

На основе этого выделим группы показателей, характеризующих степень обеспечения достойного труда в социальной среде [8]:

– индикаторы гендерного равенства: доля женщин в производстве с тяжелыми/вредными условиями труда (%), доля женщин, занятых на управленческих и административных должностях (%), уровень занятости женщин с детьми школьного возраста, соотношение средней почасовой оплаты мужчин и женщин, число случаев дискриминации (увольнение, понижение в должности, штрафы и т. п.) на основании религиозных убеждений, этнической принадлежности, национального происхождения;

– индикаторы социальных гарантий: уровень охвата социальным страхованием (доля застрахованных лиц среди работающих) (%), уровень затрат предприятия на охрану здоровья и медицинское обслуживание работников (%), доля работников с ограниченными возможностями (%);

– уровень благосостояния: доля работников (с семьями или одиночек), проживающих в условиях, не соответствующих санитарным нормам (%); доля работников (с семьями или одиночек), которые нуждаются в получении социального жилья (%); доля работников, проживающих в условиях, соответствующих базовым удобствам (%); доля работников, проживающих в условиях, отвечающих современным стандартам (%); удельный вес расходов

на питание в совокупных расходах семей работников; соотношение доходов 20-ти % наиболее и 20-ти % наименее оплачиваемых работников, раз (по аналогии с зажиточным населением);

– показатели состояния образования: доля расходов предприятия на образование (%), доля работников с высшим образованием (%); доля работников, имеющих ученую степень (%); доля работников, прошедших повышение квалификации в течение года (%); доля учетного количества работников, прошедших обучение (переподготовка, повышение квалификации) (%); доля работников, профиль образования которых не соответствует занимаемой должности (%);

– социально-культурные составляющие: доля расходов предприятия на развитие культуры, искусства, физической культуры, туризма (оплата билетов на посещение театров, музеев и т. п.) (%); доля работников, которые хотя бы 1 раз пребывали за границей с туристической целью (%); доля работников, пользующихся Интернетом (%); доля работников, оздоровленных за счет предприятия в течение последних 12 месяцев (%); доля работников, которые не могли себе позволить в течение последних 12 месяцев отдых вне дома (%).

Четвертой составляющей сфер обеспечения достойного труда является общественно-политическая среда, ключевыми направлениями развития которой выступает обеспечение условий для становления и развития социального партнерства при ведении переговоров и заключении коллективных договоров; содействие становлению социально-экономических отношений на принципах социальной ответственности; активизация участия работников в профессиональных организациях с целью предотвращения нарушения прав работников со стороны работодателя.

На основе этого, показатели, характеризующие степень обеспечения достойного труда в общественно-политической среде, это: доля работников, являющихся членами политических партий и общественных организаций (%); доля работников, являющихся членами профсоюзов (%); доля работников, являющихся волонтерами (%); наличие представительства работников в аппарате управления.

В соответствии с концептуальными принципами формирования достойного труда, измерение степени его обеспечения должно производиться путем нахождения интегрального индекса и набора субиндексов согласно структуре системы показателей. Общая оценка является интеграцией частных оценок. При этом следует считать, что все сферы и соответствующие им группы показателей равноценны [8].

Общая процедура оценивания степени обеспечения достойного труда проходит в три этапа:

- 1) расчет индексов структурных элементов;
- 2) расчеты субиндексов и интегрального индекса;
- 3) составление рейтинга автотранспортных предприятий региона по степени обеспечения достойного труда.

При этом последовательность расчета индекса структурного элемента предусматривает этапы нормирования, определения веса показателей и непосредственный расчет индекса. Вопрос выбора способа нормирования требует дальнейших исследований, поскольку различные способы нормирования дают разные результаты. Вес каждого индекса должен определяться непосредственно экспертами.

В общем виде метод рейтинговой оценки степени обеспечения достойного труда можно представить следующим образом.

Пусть $X = x_1, x_2, \dots, x_n \equiv x_i, i = \overline{1, n}$ – множество альтернатив, подлежащих оцениванию и ранжированию, то есть автотранспортные предприятия региона характеризуются множеством неравнозначных критериев $K = K_1, K_2, \dots, K_m \equiv K_j, j = \overline{1, m}$ (группы показателей). Каждый критерий K_j , который принадлежит множеству критериев K , в свою очередь характери-

зуется подмножеством частных критериев, то есть $K_j = k_{j1}, k_{j2}, \dots, k_{jT} \equiv k_{jt}, t = \overline{1, T}$ – показателями соответствующей группы, причем элементы этих подмножеств также неравнозначны.

Целью является получение, по результатам проведенного оценивания, систематизированного списка: $X : K \rightarrow X^*$, где X^* – объекты оценивания, ранжированные от лучшего к худшему по уровню обеспечения достойного труда.

Решение задачи в общем виде.

Пусть $\varphi_{k_{j1}}(x_j), \varphi_{k_{j2}}(x_j), \dots, \varphi_{k_{jT}}(x_j) \equiv \varphi_{k_{jt}}(x_j), \overline{1, T}, j = \overline{1, m}$ – функции принадлежности альтернативы x_i частным критериям $k_{j1}, k_{j2}, \dots, k_{jT}$ и $w_{j1}, w_{j2}, \dots, w_{jT} \equiv w_{jt}, t = \overline{1, T}$ – коэффициенты относительной важности этих критериев в соответствующей группе. Отметим, что для всех частных критериев $k_{j1}, k_{j2}, \dots, k_{jT}$, которые характеризуют критерий K_j , удовлетворяется условие $\sum_{t=1}^T w_{jt} = 1$. Тогда метод оценивания и ранжирования можно свести к выполнению следующих шагов.

Шаг 1. При помощи агрегации частных критериев (показателей) более низкого уровня проводится оценка каждого критерия высшего уровня, то есть построением свертки частных критериев $k_{j1}, k_{j2}, \dots, k_{jT}$ определяется функция принадлежности альтернативы x_i обобщающему критерию $K_j, j = \overline{1, m}$: $\varphi_{K_j}(x_i) = \sum_{t=1}^T w_{jt} \varphi_{k_{jt}}(x_i)$.

Шаг 2. На основе полученных $\varphi_{K_j}(x_i), j = \overline{1, m}$ для всех альтернатив $x_i, i = \overline{1, n}$ определяется функция принадлежности обобщающему критерию K : $\varphi_K(x_i) = \sum_{j=1}^m w_j \varphi_{K_j}(x_i)$, где $w_j, j = \overline{1, m}$ – соответствующий коэффициент относительной важности критерия $K_j, j = \overline{1, m}$.

Шаг 3. Выбирается альтернатива, имеющая максимальное значение функции принадлежности обобщающему критерию K : $\varphi(x^*) = \max \varphi_K(x_i), i = \overline{1, n}$, где n – число альтернатив. «Лучшей» является та альтернатива, которая будет занимать первую позицию в систематизированном списке альтернатив и возглавлять ранжированный список, то есть автотранспортное предприятие, которое характеризуется наиболее высоким уровнем обеспечения достойного труда в регионе.

Система мониторинга и оценки обеспечения достойного труда на внутрифирменном рынке труда автотранспортного предприятия, кроме получения обобщающего критерия, должна предоставлять информацию об обеспечении достойного труда на каждом рабочем месте. Реализация данной функции является приоритетным направлением дальнейших теоретико-методологических исследований в сфере обеспечения достойного труда.

Выводы

В работе обосновано, что приоритетными направлениями обеспечения достойного труда на автотранспортном предприятии являются: обеспечение достойных условий труда и жизни работающих; предоставление возможностей развития морально-духовных ценностей, обеспечение реализации общественных норм достойной жизни; осуществление мероприятий по улучшению здоровья работников, продлению полноценной жизни и трудовой активности; повышение профессионального, образовательного и культурного уровня работников; обеспечение высокого качества жизни путем предоставления возможностей социального, интеллектуального и культурного развития; регламентация и соблюдение прав и свобод человека во всех сферах общественной жизни; активизация деятельности профессиональных объединений работников по достижению стандартов достойной жизни и труда.

Предложена схема проведения мониторинга и оценивания уровня обеспечения достойного труда на внутрифирменном рынке труда автотранспортного предприятия, состоящая из следующих этапов: постановка целей мониторинга; планирование и подготовка процесса мониторинга; сбор информации; анализ полученных результатов и отчетности; разработка рекомендаций; внедрение мероприятий по обеспечению достойного труда; оценка результативности внедренных мероприятий по обеспечению достойного труда.

Определены группы показателей, характеризующие степень обеспечения достойного труда в производственной, экономической, социальной и общественно-политической среде (исходным положением является равноценность сфер и соответствующих групп показателей). С учетом определенной системы показателей оценки достойного труда изложен метод рейтинговой оценки степени обеспечения достойного труда на автотранспортном предприятии.

Список литературы

1. Зубчинська Н.М. Інтелектуалізація праці на робочому місці промислового підприємства // Бізнес Інформ. Х., 2011. № 7 (2). С. 107–108.
2. Гуменюк Н.В. Фундаментальні засади формування гідної праці // Науковий вісник полтавського університету економіки і торгівлі. Серія Економічні науки. 2011. Ч. 1, № 4 (49). С. 68–72.
3. Measuring Decent Work with Statistical Indicators / R. Anker [and others] // IL Review. 2003. Vol. 142, № 2.
4. Bescond D., Chataignier A., Mehran F. Seven Indicators to Measure Decent Work: An International Comparison // IL Review. 2003. Vol. 142, № 2.
5. Bonnet F., Figueiredo J. B., Standing G. A Family of Decent Work Indexes // IL Review. 2003. Vol. 142, № 2.
6. Костин Л.А. За достойный труд в XXI веке // Труд и социальные отношения. 2004. № 3 (27).
7. Кривоший В.В., Филипская Д.Е. Человеческий капитал как основополагающий фактор антикризисного управления предприятием // Бизнес Информ. Серия Экономика. 2009. № 2 (1). С. 99–101.
8. Вимірювання якості життя в Україні. Аналітична доповідь / Е.М. Лібанова [та ін.]. К., 2013. 51 с.
9. Шаймарданов Н.З., Федорова Е.Э. Системный подход в концепции достойного труда // Известия УрГЭУ. 2009. № 3 (25). С. 18–22.

Н.В. Гуменюк

Автомобильно-дорожный институт

ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет», г. Горловка

Система мониторинга обеспечения достойного труда на автотранспортных предприятиях

В настоящее время трудовые отношения, особенно в транспортной отрасли, характеризуются рядом негативных тенденций, среди которых: равнодушие, недоверие к руководству, разочарование, отсутствие условий для самореализации. Это снижает производительность труда, является главным препятствием интеллектуального развития человека в процессе производства и свидетельствует о низком уровне обеспечения достойного труда.

Основной задачей мониторинга процессов обеспечения достойного труда на внутрифирменном рынке труда автотранспортного предприятия является информирование аппарата управления предприятия, региональной рабочей группы, работников и заинтересованных сторон о состоянии реализации программ достойного труда, степени его обеспечения на предприятии и продвижений в достижении международных стандартов непосредственно на производстве и в сфере предоставления услуг. Ключевыми этапами его реализации выступают: планирование, подготовка, сбор информации, анализ, отчетность, использование результатов. Определяющим этапом процесса проведения мониторинга социально-трудовой сферы является создание системы показателей оценки, которые являются индикаторами достойного труда и определяются исходя из приоритетных задач развития. Так как достойный труд характеризует возможности проявления потенциала человека и удовлетворения его потребностей во всех сферах жизнедеятельности, то при формировании системы показателей оценки целесообразно выделить для анализа четыре среды: производственную, экономическую, социальную и общественно-политическую. При этом каждая среда содержит собственные группы показателей. Процедура измерения степени обеспечения достойного труда заключается в нахождении интегрального индекса и набора субиндексов согласно структуре системы показателей. При этом следует считать, что все сферы и соответствующие им группы показателей равноценны.

Обоснованы приоритетные направления формирования системы достойного труда на автотранспортном предприятии, на основании чего предложена схема проведения мониторинга и оценивания уровня его обеспечения на внутрифирменном рынке труда. Для практической реализации схемы мониторинга определены группы показателей, характеризующие степень обеспечения достойного труда в производственной,

экономической, социальной и общественно-политической среде. На основании приведенной системы показателей изложен метод рейтинговой оценки, позволяющий составить ранжированный список автотранспортных предприятий региона по уровню обеспечения достойного труда.

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД, СИСТЕМА МОНИТОРИНГА, АВТОТРАНСПОРТНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ

N.V. Gumenyuk

Automobile and Highway Institute of Donetsk National Technical University, Gorlovka
Monitoring System of Decent Work Ensuring at Motor Transport Enterprises

Nowadays labour relations especially in the transport sector are characterized by a number of negative tendencies such as indifference, distrust to the administration, disappointment, and lack of conditions for self-realization that reduces labour productivity. It is also the main obstacle to the intellectual development of man in the production process and indicates a low level of the decent work ensuring.

The major task of the monitoring process of the decent work ensuring at the intercompany labour-market of the motor transport enterprise is informing of the enterprise management personnel, regional working group, workers and interested parties about the execution state of the decent work program, its coverage ratio at the enterprise and advances in the achievement of international standards straight in manufacturing and service activities. Key stages of its implementation are planning, preparation, information gathering, analysis, accounting and results application. The crucial stage of the social and labor sphere monitoring process is the system creation of evaluation indicators which are characteristics of the decent work and they are determined in terms of priority tasks of development. As the decent work characterizes possibilities of human potential and satisfaction of his needs in all spheres of life activity at the system formation of evaluation indicators it is advisable to single out four environments for analyses: operational, economic, social and socio-political ones. Each environment contains own indicator groups. Measuring procedure of the decent work ensuring level is to find integral index and a number of subindexes according to the structure of indicator system. In this case it should be considered that all spheres and respective indicator groups are interchangeable.

In the work priority directions of the system formation of the decent work ensuring at the motor transport enterprise are grounded. On the basis of it the scheme of the monitoring implementation and level estimation of its ensuring at the intercompany labour-market is suggested. For practical realization of the monitoring scheme indicator groups are determined. They characterize the coverage ratio of the decent work in operational, economic, social and socio-political environments. On the basis of the given indicator system the rating method is stated. It allows to make a ranked list of regional motor transport enterprises in terms of the decent work level.

DECENT WORK, MONITORING SYSTEM, MOTOR TRANSPORT ENTERPRISE

Сведения об авторе

Н.В. Гуменюк

SPIN-код: 8741-7440

Телефон: +38050-256-14-08

Эл. почта: nataligumenuk@rambler.ru

Статья поступила 25.11.2015

© Н.В. Гуменюк, 2016

Рецензент д.т.н., проф. Е.П. Мельникова