

3<sup>rd</sup> INTERNATIONAL CONFERENCE



# PROCEEDINGS



ALFA University

**FORKUP**

Faculty for education of the executives



ALFA University, Belgrade, Serbia  
Faculty for Education of the Executives  
Novi Sad, Serbia

3<sup>rd</sup> International Conference  
“LAW, ECONOMY AND  
MANAGEMENT IN MODERN  
AMBIANCE”

**LEMIMA**  
**2013**

**PROCEEDINGS**  
**Volume 1**

*Editor:*  
*Života Radosavljević*

Belgrade, Serbia  
18 - 20 April 2013



3<sup>rd</sup> International Conference  
"Law, Economy and Management in Modern Ambiance"

LEMiMA 2013

18 - 20. April 2013. Belgrade, Serbia

- Publishers:** ALFA University, Faculty for Education of the Executives, Novi Sad, Serbia
- For publisher:** Prof. dr Života Radosavljević, Dean, Faculty for Education of the Executives, Novi Sad, Serbia
- Reviewers:** Academic Prof. dr Vojislav Vučenović, Faculty of Economics, University of Belgrade, Belgrade, Serbia  
Профессор Василий И. Герасимчук, Национальный технический университет Украины «Киевский политехнический институт», г. Киев, Украина  
Emeritus, prof. dr Svetolik Kostadinović, ALFA University, Belgrade, Faculty for Education of the Executives, Novi Sad, Serbia  
Prof. dr Vidoje Vujić, University of Rijeka, Faculty of Tourism and Hospitality Management, Opatija, Croatia  
Prof. dr Karl Schopf, Akademie für Wissenschaftliche Forschung und Studium, Wien, Austria  
Emeritus, prof. dr Kostadin Pušara, ALFA University, Belgrade, Faculty for Education of the Executives, Novi Sad, Serbia  
Профессор Сергей В. Куприянов, д. э. н., Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, Белгород, Россия  
Prof. dr Alexios Panagopoulos, National College, Patris, Greece  
Prof. dr John Ewing Hughson, University of Central Lancashire, UK  
Профессор Юрий А. Дорошенко, Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород, РФ
- Admitted from:** Education Council of Faculty for Education of the Executives, Novi Sad
- Technical editor:** Miodrag Mandić
- Design:** Ivan Avdagić
- Circulation:** 200
- Printed by:** Centar za edukaciju rukovodećih kadrova i konsalting (CERK) Beograd
- 
-



## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ КОМИ \*

Фаузер В. В. <sup>1</sup>, Фаузер Г. Н. <sup>2</sup>, Фаузер. Вит В. <sup>3</sup>

<sup>1</sup>Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт социально-экономических и энергетических проблем Севера Коми научный центр Уральское отделение РАН,

г. Сыктывкар, РФ, fauzer@iespn.komisc.ru

<sup>2</sup>Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт социально-экономических и энергетических проблем Севера Коми научный центр Уральское отделение РАН,

г. Сыктывкар, РФ, gfauzer@iespn.komisc.ru

<sup>3</sup>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Ухтинский государственный технический университет»,

г. Ухта, РФ, vet3005@googlemail.com

***Аннотация.** В статье рассматриваются теоретические и практические вопросы использования трудового потенциала на предприятиях Республики Коми. Основное внимание обращено на удовлетворенность работой – важнейшей характеристике использования человеческих ресурсов. Оценивается качество жизни работников предприятий (материальное положение, наличие предметов быта и роскоши, место проведения отпуска). Приводится оригинальный материал по оценке здоровья.*

***Ключевые слова.** Трудовой потенциал, удовлетворенность работой, здоровье.*

### 1. ВВЕДЕНИЕ

В научной литературе существует множество критериев оценки эффективности использования трудового потенциала. Оценка может быть произведена на основе статистической информации или на материалах социологических опросов. За основу будут взяты результаты исследования, описанные в статье настоящего сборника: В.В. Фаузер «Социально-демографические и трудовые характеристики человеческих ресурсов организаций Республики Коми».



## 2. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ

Каждый работник, в зависимости от того, нравится ему работа или нет, устраивает коллектив или вызывает чувство раздражения и неудовольствия, оценивает свое отношение к трудовому коллективу и решает для себя, как быть дальше. Вариантов здесь немного, либо продолжать работать на прежнем месте, либо сменить коллектив внутри организации, либо поискать счастье на стороне. В исследовании респондентам был задан ряд вопросов, чтобы оценить их трудовые установки. В большинстве исследований «лакмусовой бумажкой» оценки использования трудового потенциала и развитости социально-трудовых отношений является вопрос: «Удовлетворены ли Вы своей работой?».

Таблица 1. Распределение ответов на вопрос: «Удовлетворены ли Вы своей работой?» в зависимости от пола, возраста, образования и статуса, %

Социально-демографические характеристики	Удовлетворенность работой			
	работой вполне довольны	работой не довольны	работа безразлична	затруднились ответить
Пол:				
мужчины	64,4	13,9	7,6	14,1
женщины	62,6	15,6	4,5	17,3
Возраст, лет:				
до 24	59,5	17,2	6,1	17,2
25-29	59,3	14,8	8,0	17,9
30-34	68,5	13,8	2,3	15,4
35-39	66,0	14,6	4,1	15,3
40-44	55,6	20,4	7,1	16,9
45-49	69,5	11,7	5,5	13,3
50-54	69,4	10,2	8,2	12,2
55-59	78,8	0,0	6,1	15,1
60 и старше	55,6	22,2	16,7	5,5
Образование:				
общее основное и начальное	54,6	18,2	13,6	13,6
полное среднее	57,8	21,1	5,6	15,5
начальное профессиональное	55,7	18,2	6,7	19,4
среднее профессиональное	58,3	15,2	8,6	17,9
высшее или незаконченное высшее, в т.ч. послевузовское	71,9	11,6	4,0	12,5
Статус:				
руководители	89,8	4,7	0,0	5,5
специалисты	76,1	9,7	2,8	11,4
служащие	57,4	7,0	9,3	26,3
рабочие	52,7	21,6	8,6	17,1

Отвечая на вопрос анкеты: «Удовлетворены ли Вы своей работой?», респонденты ответили следующим образом (%): работой вполне довольны – 63,7; работой недовольны



**3<sup>rd</sup> International Conference  
"Law, Economy and Management in Modern Ambiance"**

**LEMiMA 2013**

**18 - 20. April 2013. Belgrade, Serbia**

– 14,6; работа безразлична – 6,2; затруднились ответить – 15,5. Существенно дифференцированы ответы об удовлетворенности работой в зависимости от социально-демографических характеристик опрошенных респондентов (табл. 1).

Больше всего удовлетворенных своей работой среди руководителей – 89,8%, затем следуют специалисты – 76,1% и служащие – 57,4% и меньше всего удовлетворенных своей работой среди рабочих – 52,7%. Уровень удовлетворенности работой по полу показывает, что среди женщин больше тех, кто работой не доволен, а среди мужчин выше доля, кому работа безразлична.

Реакцией работников на неудовлетворенность работой выступает желание сменить место работы. В ходе опроса респондентам был задан вопрос: «Задумывались ли Вы над возможностью ухода из коллектива, где Вы в настоящее время трудитесь?». На него респонденты ответили так (%): думают, что следует остаться на прежнем месте работы – 69,5; думают найти работу за пределами предприятия – 27,7; другое – 2,8 (табл. 2).

**Таблица 2. Распределение ответов на вопрос: «Задумывались ли Вы над возможностью ухода из коллектива, где Вы в настоящее время трудитесь?» в зависимости от пола, возраста и статуса, %**

Социально-демографические характеристики	Установка на смену коллектива		
	думают, что следует остаться на прежнем месте работы	думают найти работу за пределами предприятия	другое
<b>Пол:</b>			
мужчины	71,9	26,1	2,0
женщины	66,8	29,4	3,8
<b>Возраст, лет:</b>			
до 24	52,9	43,9	3,2
25-29	60,6	38,1	1,3
30-34	66,9	30,7	2,4
35-39	68,4	30,2	1,4
40-44	74,8	23,0	2,2
45-49	83,9	15,3	0,8
50-54	84,2	9,5	6,3
55-59	71,9	9,4	18,7
60 и старше	94,4	5,6	0,0
<b>Статус:</b>			
руководители	84,3	13,2	2,5
специалисты	73,6	22,2	4,2
служащие	70,0	29,2	0,8
рабочие	64,0	33,2	2,8

Наиболее стабильными, т.е. тех, кто считает, что следует остаться на прежнем месте работы, можно считать мужчин (71,9%), работников старше 40 лет (71,9-94,4%), руководителей, специалистов и служащих (70,0-84,3%). Наименее стабильными являются женщины (29,4%), работники до 40 лет (30,2-43,9%) и рабочие (33,2%).



Планируя деятельность организации менеджменту персонала необходимо знать, как скоро намерены осуществить свои установки «на перемену места работы» их работники. В этой связи респондентам был задан вопрос: «Если Вы решили уйти с данного предприятия, то как скоро Вы намерены это осуществить?». На этот вопрос были получены следующие ответы (%): в этом году – 14,1; на будущий год – 16,0; в течение ближайших пяти лет – 26,0; в течение ближайших 5-10 лет – 9,2; собираются, но не решили когда – 34,7. Для того чтобы сократить текучесть кадров или свести ее к минимуму, необходимо знать причины, побуждающие работников думать о перемене места работы. Зная причины предполагаемого увольнения, менеджмент организаций может предпринять опережающие меры по стабилизации трудового коллектива. На момент опроса среди возможных причин увольнения работники поставили на первое место «не могут материально обеспечить семью» – 24,3%; на второе место «нет возможности карьерного роста, повышения квалификации» – 18,0%; на третье место «работа не соответствует склонностям, интересам» – 13,7%; затем следует «не устраивает организация труда (сменность, условия)» – 11,9% и далее «нет перспективы улучшить жилищные условия» – 10,4%; «по состоянию здоровья» – 8,3%; «не совсем хорошие отношения в рабочем коллективе» – 4,7% и «по семейным обстоятельствам» – 4,1%.

Таблица 3. Распределение ответов на вопрос: «Как Вы считаете, лично Вас может коснуться увольнение?» в зависимости от пола, возраста и статуса, %

Социально-демографические характеристики	Может коснуться увольнение		
	да	нет	затруднились ответить
Пол:			
мужчины	28,2	42,7	29,1
женщины	26,2	45,8	28,0
Возраст, лет:			
до 24	27,0	41,5	31,5
25-29	21,0	50,6	28,4
30-34	19,8	42,0	38,2
35-39	22,2	48,6	29,2
40-44	26,6	44,7	28,7
45-49	28,9	47,7	23,4
50-54	40,8	34,7	24,5
55-59	56,2	21,9	21,9
60 и старше	50,0	44,4	5,6
Статус:			
руководители	17,2	59,4	23,4
специалисты	21,5	53,3	25,2
служащие	32,0	36,0	32,0
рабочие	31,5	38,0	30,5

На момент опроса каждый третий работник собирался поменять место работы. В то же время 68,3% опрошенных респондентов отметили, что в населенном пункте, где они



**3<sup>rd</sup> International Conference  
"Law, Economy and Management in Modern Ambiance"**

**LEMiMA 2013**

**18 - 20. April 2013. Belgrade, Serbia**

живут, им и их знакомым будет трудно найти хорошую работу, лишь 7,1% ответили, что это сделать будет легко, а 24,6% затруднились ответить. Чем старше респонденты, тем выше среди них доля тех, кто считает, что могут быть проблемы с поиском новой работы. Больше пессимизма у разошедшихся и вдовых, у белорусов и лиц другой национальности, у рабочих. Между образованием и возможностью найти новую работу прямая зависимость: чем выше образовательный уровень, тем больше шансов найти новую работу.

Экономическое положение предприятия предопределяет стабильность его трудового коллектива. Довольно часто при смене собственника или топ-менеджмента на предприятиях возникает реальная угроза сокращения персонала. И большинство работников это чувствует. Так, отвечая на вопрос анкеты: «Как Вы считаете, лично Вас может коснуться увольнение?», утвердительно ответили 27,3%, уверены, что их это не коснется – 44,1% и затруднились ответить – 28,6%. Как видим, основной состав коллектива уверен в сохранении своего рабочего места. Ответ на этот вопрос в зависимости от социально-демографических характеристик респондентов представлен в табл. 3.

Таблица 4. Распределение ответов на вопрос: «Потеряв работу, что Вы предпримете?» в зависимости от пола, возраста и статуса, %

Социально-демографические характеристики	Действия в случае потери работы				
	поиск работы по старой специальности	овладение новой специальностью	согласие на любую работу	останутся безработными	другие
<b>Пол:</b>					
мужчины	59,2	17,4	16,7	4,3	2,4
женщины	49,1	24,5	16,8	6,1	3,5
<b>Возраст, лет:</b>					
до 24	50,6	36,1	11,6	0,0	1,7
25-29	60,0	23,3	15,0	0,0	1,7
30-34	46,8	32,2	18,2	0,7	2,1
35-39	57,9	20,4	19,1	1,3	1,3
40-44	68,0	12,4	17,0	1,3	1,3
45-49	58,1	12,9	23,4	1,6	4,0
50-54	42,1	6,3	13,7	28,4	9,5
55-59	32,3	0,0	16,1	38,7	12,9
60 и старше	7,2	0,0	21,4	64,3	7,1
<b>Статус:</b>					
руководители	65,9	17,8	7,0	6,2	5,4
специалисты	71,8	18,1	7,7	2,4	3,2
служащие	54,3	23,2	12,4	3,9	6,2
рабочие	47,3	23,6	25,9	6,9	1,7

Как видим, мужчины более пессимистично настроены на сохранение своего рабочего места. Считают, что их может коснуться увольнение и работники, чей возраст перешагнул за 45-50 лет, а также служащие и рабочие. Более комфортно чувствуют себя работники в возрасте 25-39 лет и руководители.





Потенциальные безработные в своем большинстве (56,1%) будут искать работу по старой специальности. Примерно каждый пятый (21,7%) постарается овладеть новой специальностью; каждый шестой ответил, что согласится на любую работу (17,3%). Крайний пессимизм и неуверенность в своих силах высказали только 5,3% опрошенных – они считают, что не смогут найти работу и останутся безработными. Материалы опроса показали, что более половины мужчин (59,2%) будут придерживаться стратегии поиска работы по старой специальности, выше доля придерживающихся этой стратегии среди 25-29 летних (60,0%) и среди 40-44 летних (68,0%). Анализ по категориям работающих показывает, что они все на первое место поставили стратегию «поиска работы по старой специальности». При этом, руководители, специалисты и служащие на второе место в стратегии поставили «овладение новой профессией», в то время как у рабочих на втором месте стоит стратегия «согласия на любую работу». Выше доля считающих, что останутся без работы, среди рабочих и руководителей (табл. 4).

### 3. КАЧЕСТВО ЖИЗНИ

Исследуя использование трудового потенциала особое внимание необходимо обратить на денежные и не денежные доходы работников, которыми они располагают в повседневной жизни. Поскольку оплата за труд и социальные выплаты, осуществляемые государством, должны каждому человеку создавать достойные условия жизнедеятельности. При проведении исследования респондентам был задан вопрос: «Какая из приведенных оценок наиболее точно характеризует ваши денежные доходы сегодня?». Респонденты оценили свои денежные доходы так (%): мы живем от зарплаты до зарплаты, часто приходится занимать деньги на самое необходимое, а о сбережениях не может быть и речи – 8,5; на ежедневные расходы нам хватает денег, но уже покупка одежды представляет для нас трудности, для этого мы должны взять в долг или специально откладывать деньги – 17,4; нам в основном хватает денег, мы можем даже кое-что откладывать. Но при покупке дорогих товаров длительного пользования (холодильник, новый телевизор и т.п.) наших сбережений не хватает, и мы должны пользоваться кредитом или брать в долг – 42,1; покупка товаров длительного пользования не вызывает у нас трудностей. Однако покупка машины или дорогостоящий отпуск нам пока недоступны – 24,3; в настоящее время мы можем практически ни в чем себе не отказывать – 7,7.

В то же время, отвечая на вопрос анкеты: «Что имеет в своем пользовании ваша семья?», респонденты указали следующее (%): легковую автомашину – 56,7; персональный компьютер, ноутбук – 64,7; холодильник, морозильную камеру – 91,9; телевизор, аудио, видео технику – 90,3; стиральную машину – 86,3; недвижимость (гараж, вторую квартиру) – 40,9; дачу, земельный участок – 44,0; акции, ценные бумаги, счета в банках – 20,4.

О качестве жизни респондентов можно судить и по тому, как и где они проводят свой отпуск (%): отдыхают или гостят у родственников – 41,4; отдыхают за городом, на даче, в лесу и т.д. – 34,6; отдыхают в курортном месте без путевки (дикарем) – 28,6; в отпуске занимаются домашними делами – 28,2; отдыхали по путевке, курсовке (лечебной,



**3<sup>rd</sup> International Conference**  
**”Law, Economy and Management in Modern Ambiance”**

LEMiMA 2013

18 - 20. April 2013. Belgrade, Serbia

туристической) на территории России – 21,8; отдыхали за рубежом по туристической путевке – 19,9; в период отпуска брали дополнительную работу – 7,3; ездили за покупками, занимались семейными делами – 5,0.

**Оценка здоровья.** К числу важнейших качественных характеристик трудового потенциала относится здоровье. Существует не один медико-биологический метод измерения здоровья. Данные методы призваны оценить состояние здоровья индивида в период обследования. Но как человек чувствует себя в повседневной жизни, на работе, в той или иной период своей жизни медицина ответа не даст. Здесь хорошим и вполне надежным инструментом замера состояния здоровья является использование субъективных оценок человека о состоянии своего здоровья. Данные замеры можно получить в результате социологических исследований. Респонденты, отвечая на вопрос анкеты о своем здоровье, дали такие ответы (%): хорошее, особых жалоб нет – 50,6; в последнее время здоровье стало хуже – 33,4; постоянно себя плохо чувствуют – 5,6; страдают хроническими заболеваниями – 9,9 и указали другое состояние – 0,5.

Таблица 5. Оценка респондентами своего здоровья в зависимости от пола, возраста и статуса, %

Социально-демографические характеристики	Оценка здоровья				
	хорошее, особых жалоб нет	в последнее время здоровье стало хуже	постоянно себя плохо чувствуют	страдают хроническими заболеваниями	другая
<b>Пол:</b>					
мужчины	50,4	35,0	5,1	9,1	0,4
женщины	50,9	31,6	6,1	10,8	0,6
<b>Возраст, лет:</b>					
до 24	73,8	19,0	3,6	3,6	0,0
25-29	76,1	18,4	3,1	2,4	0,0
30-34	59,4	28,1	3,9	7,0	1,6
35-39	48,2	37,8	4,2	9,8	0,0
40-44	34,3	46,8	7,0	11,2	0,7
45-49	32,5	47,3	7,0	13,2	0,0
50-54	23,5	42,9	12,2	20,4	1,0
55-59	27,3	33,3	6,1	33,3	0,0
60 и старше	10,5	47,4	10,5	26,3	5,3
<b>Статус:</b>					
руководители	53,9	32,8	5,5	7,8	0,0
специалисты	59,0	27,1	3,7	9,4	0,8
служащие	53,5	27,9	5,4	13,2	0,0
рабочие	45,2	38,1	6,6	9,5	0,6

Если проанализировать работников предприятий по самооценке их здоровья в зависимости от социально-демографических характеристик, то можно отметить следующее. Потенциально здоровыми, а к этой группе отнесем тех, кто считает, что у них «хо-



рошее здоровье, особых жалоб нет», можно считать половину респондентов мужского и женского пола. Сохраняется хорошее здоровье у работников в возрасте до 34 лет (индикатор оценки выше, чем в среднем по совокупности). К этой же группе можно отнести руководителей, специалистов и служащих предприятий. По наличию хронических заболеваний выделяются работники старше 50 лет (20,4-33,3%), служащие – 13,2% и женщины – 10,8% (табл. 5).

Оценивая результаты опроса по оценке своего здоровья, можно отметить, что в настоящее время у жителей республики много внешних факторов, подрывающих здоровье и не способствующих увеличению продолжительности жизни.

#### 4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рассмотрев социологические оценки использования трудового потенциала в организациях Республики Коми можно отметить следующее:

- в своем большинстве (63,7%) работники обследованных организаций удовлетворены своей работой, однако следует обратить внимание, что для каждого пятого работа или безразлична, или ей недовольны;
- работники организаций дорожат своим местом, т.к. 69,5% респондентов собираются и дальше трудиться на прежнем месте работы, в то же время менеджменту персонала стоит обратить внимание на то, что более четверти работников собираются покинуть предприятие;
- оценка качества жизни работников показала, что большинство имеют практически весь набор бытовой техники, проводят полноценный отпуск; при оценке своего здоровья только половина опрошенных оценила его как хорошее, остальные указали разного рода отклонения.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

- [1] Фаузер В.В., Фаузер Г.Н., Назарова И.Г., Коршунов Г.В. Тенденции и перспективы социально-экономического развития северных регионов России: демография, труд, миграция, расселение / Отв. редактор д.э.н., профессор В.В. Фаузер. – М.: Экон-информ, 2012. – 311 с. (Б-ка демографа; Вып. 15). ISBN 978-5-9506-0910-7.