

УДК 331.42

## СОВРЕМЕННАЯ КЛАССИФИКАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ И ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ, ИМЕЮЩИМ ИНВАЛИДНОСТЬ

Стриженок О.А.

ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет», Пенза, e-mail: 111n111@rambler.ru

Проанализировано соотношение трудоустроенных и безработных инвалидов в Пензе и выявлена острая нехватка специальных рабочих мест для таких работников на предприятиях. Выявлены особенности налоговых льгот и государственных поощрений для организаций, принимающих работников-инвалидов. Представлена классификация рабочих мест на предприятиях, отличающаяся введением их разделения по временным, пространственным, ресурсным, экономическим и социальным критериям. Они выбраны на основе гармоничной реализации комплексного подхода с динамическим. Особенностью данной классификации является выделение специальных рабочих мест для лиц с ограниченными трудовыми возможностями, так как большинство классификаций не учитывают данную категорию населения. Предложенная классификация диктуется необходимостью участия в производстве такого слоя населения, как инвалиды, а также учитывает основные виды рабочих мест на различных предприятиях.

**Ключевые слова:** классификация рабочих мест, работники-инвалиды, управление персоналом

## MODERN CLASSIFICATION OF JOBS AND THE CONTROLS OF STAFF WITH DISABILITIES

Strizhenok O.A.

Penza State University, Penza, e-mail: 111n111@rambler.ru

Analyzed the ratio of employed and unemployed persons with disabilities in Penza and revealed an acute shortage of special jobs for such workers in the factories. Features of tax breaks and government incentives for organizations taking disabled workers. The classification of jobs in enterprises, characterized by introducing their separation in time, space, resource, economic and social criteria. They are selected on the basis of a harmonious implementation of an integrated approach to the dynamic. Features of this classification is the allocation of special jobs for persons with limited employment opportunities, as most of the classifications do not take into account the category of the population. The proposed classification is dictated by the need to participate in the production of such a layer of the population, as people with disabilities, as well as takes into account the main types of jobs in different enterprises.

**Keywords:** classification of jobs, disabled employees, personnel management

В настоящее время особую актуальность приобретает необходимость проведения продуктивной государственной социально-экономической политики, связанной с совершенствованием организации рабочих мест и трудовой занятости инвалидов. Государство, не принимающее во внимание важность их трудоустройства, увеличивает тем самым диапазон проблем, связанных как с устранением данной категории населения из трудовой жизни, так и с эффективностью управления трудовыми ресурсами. В настоящее время потенциальный уровень безработицы с учетом ее скрытой формы составляет примерно 20% экономически активного населения [3].

Цель данной статьи состоит в представлении современной классификации рабочих мест на предприятиях и определении положения специального рабочего места для инвалидов в ней. В организации доверие олицетворяет высшую ступень развития человеческих отношений, основу любого сотрудничества [6]. Так, человек с ограничен-

ными трудовыми возможностями, имея все необходимые навыки для трудовой деятельности, встречает множество препятствий для полноценной работы. Например, проблема трудоустройства такого работника в Российской Федерации может заключаться в предвзятом отношении работодателя, который считает, что инвалиды выполняют работу медленнее и не так качественно, как работники, не имеющие инвалидности.

Следует отметить, что особенно настораживает работодателей экономическая сторона взаимодействия с инвалидом, связанная с установленным в нормативных документах обязанность создавать особые условия труда и специальные рабочие места конкретно для таких работников. Льготы налогообложения с каждым годом становятся все более невыгодными для предприятий, берущих на работу инвалидов, что в целом не способствует созданию для них новых рабочих мест и их трудоустройству. Так с 2010 г. единый социальный налог упразднили, а уменьшение выплат

в законодательных проектах, связанных со страховыми взносами для работодателей, нанимающих таких работников не планируется, что существенно снижает стремление работодателей создавать для них специальные рабочие места.

Особое место занимает помощь государства в трудоустройстве работоспособного инвалида в рабочую среду с помощью механизма квотирования. Каждый регион самостоятельно решает, сколько процентов (от 2 до 4) следует ввести обязательно для внедрения на предприятии (исключительно, если численность превышает 100 человек) специальных рабочих мест [4]. На федеральном уровне привлечь к ответственности при необоснованном отказе работодателя можно, но штраф этот будет составлять от двух до трех тысяч рублей, что в свою очередь говорит о малой поддержке государством прав инвалида от дискриминации в трудоустройстве.

Большим препятствием является удовлетворение спроса на рабочие места людей с ограниченными трудовыми возможностями. Так в настоящее время спрос значительно превышает предложение, особенно это касается Пензенской области. Статистика государственного казенного учреждения центра занятости населения города Пензы по организации и поиску рабочего места для инвалидов на 15.09.2015 г. представлена на рис. 1 [2].

Анализ результатов мониторинга службы занятости населения показал, что среди обратившихся за помощью инвалидов работу получили 3299 человек. Заявленная работодателями потребность в рабочих местах составила 2658 вакансий, в том числе по рабочим профессиям – 1401 вакансия, с оплатой труда выше прожиточного минимума – 2282 вакансии. Таким образом, существует ярко выражена острая нехватка специальных рабочих мест для инвали-

дов, а также того, что рабочие профессии на современных предприятиях для людей с ограниченными трудовыми возможностями не способны удовлетворить и половины желающих, даже с учетом, что количество обратившихся в данную службу людей не увеличится.

Существуют два основных противоречия в управлении персоналом на предприятиях, имеющих работников-инвалидов. Во-первых, стремление собственника брать только те кадры, которые способны принести максимальную прибыль, а для людей с ограниченными трудовыми возможностями требуются дополнительные материальные вложения. Во-вторых, государство желает уменьшить малообеспеченный слой населения в лице трудоспособных инвалидов, которые стремятся не быть обузой, как для государства, так и для собственника. Создание рабочего места требует соблюдать интересы, как интересов собственника и государства, так и инвалида, поэтому требуется на наш взгляд ввести:

- отменные налоговые льготы для собственника, трудоустраивающего инвалидов;
- увеличить выплаты на компенсацию затрат для дополнительного оборудования;
- пропагандировать через СМИ те предприятия, которые принимают на работу данную категорию населения.

Особо следует остановиться на том, что хотя рабочее место, прежде всего, является обособленным и индивидуальным, оно так же рассматривается и во взаимосвязи с другими рабочими местами, создавая определенную систему, что в свою очередь порождает важность правильной организации.

Одна из составляющих качественной характеристики рабочего места заключается в акценте на расширенную и всеобъемлющую классификацию. В советский период было множество различных разновидностей такой систематизации. Но, не-

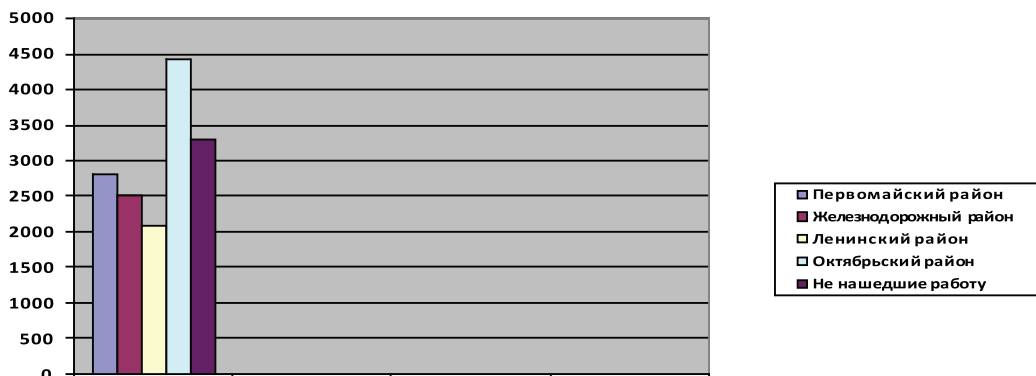


Рис. 1 Соотношение трудоустроенных и безработных инвалидов с января по сентябрь 2015 года в Пензе, чел.

смотря на различный подход к классификации, в тот период существовали недостатки. Основные из них:

- маловыраженный рыночный индикатор, который оценивает продуктивность рабочего места;
- акцент смещен на трудовые признаки в ущерб технологическим и социальным критериям.

В связи с тем, что и в современном мире существующие классификации рабочих мест не отражают полностью все аспекты, а также тем, что специальные рабочие места вообще игнорируются большинством экономистов, считая их маловажными, мы предлагаем собственный его вариант. Рекомендуемая классификация включает 5 основных критериев, разделенных на 22 подпункта. Основные критерии выбраны на основе гармоничной реализации комплексного подхода с динамическим и способны отразить наиболее частые характеристики рабочего места на предприятиях. Классификация рабочих мест в зависимости от ряда факторов показана на рис. 2.

Первым блоком в нашей классификации идет временной критерий. Он позволяет понять, на какую продолжительность рассчитано рабочее место. Так, в этот критерий входят деление по: степени использования, по времени занятости, по числу смен, по виду операций и по виду производства. В целом по виду производства рабочее место можно разделить на единичное, серийное и массовое. Единичное производство изготавливается малыми партиями, которые никогда не повторяются, а также может быть изготовление изделия в единичном варианте.

Существенной особенностью является то, что рабочие места не имеют углубленную специализацию, кроме того, имеет место применение универсального оборудования, в большинстве случаев рабочие имеют высокую квалификацию, часто присутствует большая трудоемкость работы, и она сопровождается длительным процессом изготовления. Главный плюс единичного производства в том, что оно является очень мобильным. Но ему присуща и высокая себестоимость. Примером данного вида является изготовление судов.

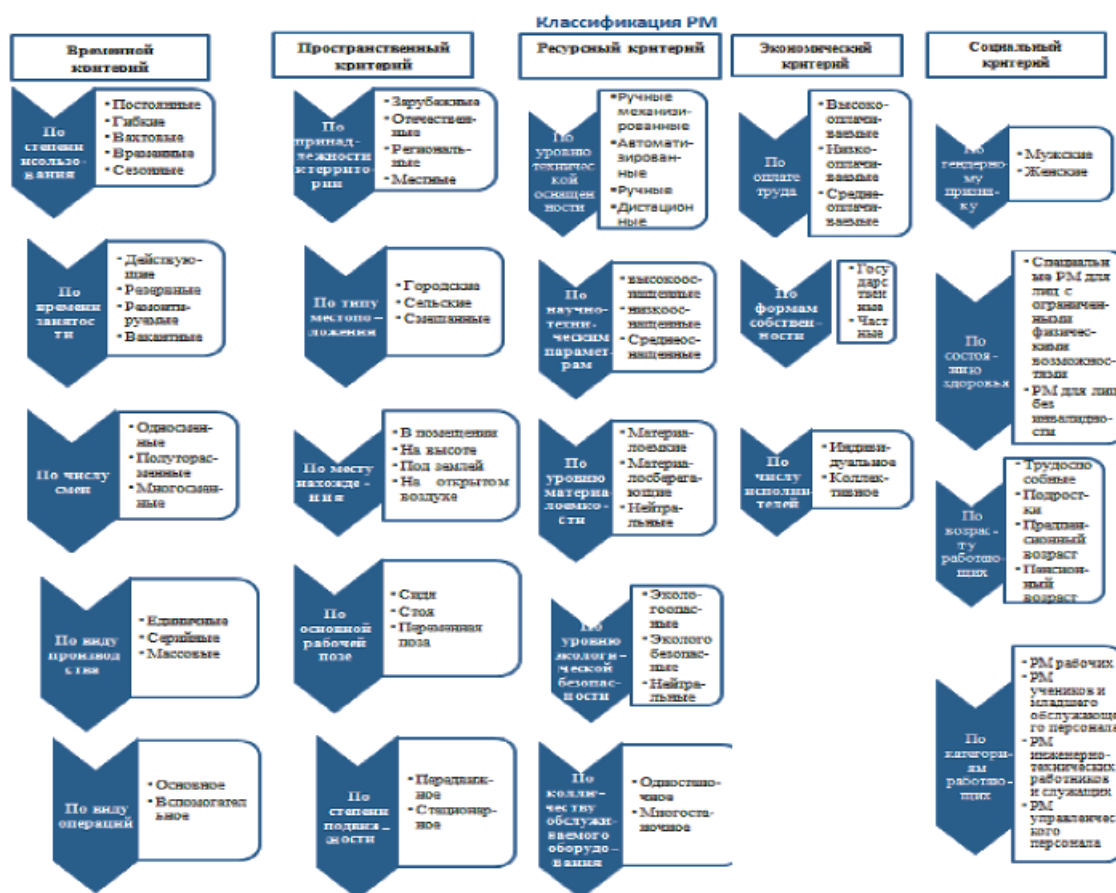


Рис. 2. Классификация рабочего места на российских предприятиях

Второй рассмотренный нами критерий – пространственный. Его суть состоит в рассмотрении рабочего места с позиции его расположения и влияние этого на его работу. Так, по данному критерию они были разделены по: принадлежности к территории, типу местоположения, месту нахождения, основной рабочей позе, степени подвижности.

Ресурсный критерий является третьим в классификации. Главная его цель – показать материально-техническую оснащенность. Этот блок является одним из самых важных, так как именно он показывает, насколько рабочее место готово к работе. Оно было поделено по таким критериям, как уровень технической оснащенности, научно-технический параметр, уровень материалоемкости, экологической безопасности и количество обслуживаемого оборудования.

Остановимся подробно на классификации по уровню технической оснащенности, которое может быть: ручное, ручное механизированное, автоматизированное и дистанционное. Понятие ручной работы состоит в том, что она осуществляется непосредственно вручную, без каких-либо инструментов или при помощи ручных инструментов, которые действуют только благодаря физической силе, а не от различных внешних источников энергии [5]. Примером может быть ручная погрузка товара. На рабочих местах ручной механизированной работы используются ручные механизированные инструменты, действие которых зависит от внешнего источника энергии, например ручная электродрель. Автоматизированный же труд всегда полностью выполняется машиной по заданной ранее схеме, рабочий же наблюдает за исправностью, исправляет неполадки.

Еще одним критерием является экономический аспект. Так, именно в нем проявляется взаимосвязь материального положения работника и самого его рабочего места. Деление было произведено по оплате труда (высокооплачиваемое, низкооплачиваемое, среднеоплачиваемое). По формам собственности: государственные рабочие места и частные. А также по числу исполнителей: индивидуальное и коллективное. Подчеркнем, что индивидуальное рабочее место – рабочее место, предназначенное исключительно для одного работника, а коллективное не закреплено за каким-то одним человеком,

на нем работают попеременно несколько человек [1].

Последним в нашей классификации, но не по значению является блок деления рабочих мест на социальный. Часто именно его обходят стороной экономисты, считая второстепенным, но, выявляя отношение работника к своему рабочему месту и его социальному статусу, можно прогнозировать наполняемость тех или иных рабочих мест на конкретных предприятиях, именно от людей зависит, кто же будет работать на созданных новых рабочих местах. Именно этот критерий выявляет уровень индивидуального и общественного благосостояния.

Специальные рабочие места часто просто не входят ни в одно деление рабочих мест, так как им на протяжении многих лет отводилась второстепенная роль, а в определенных периодах люди с ограниченными трудовыми возможностями просто игнорировались в трудовой сфере и государство фактически оставляло данную группу населения в изоляции. Но в современном мире произошли существенные изменения, и они связаны не только с рыночными отношениями, не только с разбиванием стереотипов о экономически дорогом и невыгодном рабочем месте для инвалидов, а именно с тем, что и сами инвалиды стали бороться за свои права, поэтому включение в классификацию именно деления по состоянию здоровья на специальные рабочие места и рабочие места лиц без инвалидности позволяют наиболее полно раскрыть реальную ситуацию на рынке труда.

Таким образом, можно с достаточной точностью сделать вывод, что рассмотренная классификация способна дать более полную характеристику рабочих мест. В то же время рассмотренное деление может быть стимулом для осуществления политики эффективного использования и регулирования рабочих мест, которое не будет игнорировать такую категорию населения, как инвалиды. В дальнейшем правильно продуманная организация обслуживания рабочих мест позволит обеспечить своевременную их подготовку для осуществления поставленных задач и бесперебойную работу для их выполнения, а выделенные особенности и противоречия в управлении работниками-инвалидами будут способствовать устранению конфликтов, и в дальнейшем это может

помочь людям с ограниченными трудовыми возможностями полноценно трудиться на российских предприятиях.

#### Список литературы

1. Готлиб Я., Девисиллов В., Старча Е. Аттестация рабочих мест по условиям труда. – М.: Форум, 2012. – 491 с.
2. Информационный портал государственной службы занятости населения Пензенской области. – URL: [http://58zan.ru/App\\_Shared/WebParts/DataViewers/PopUpDocument.aspx?docid=5f328584-7853-46c3-b383-62789ab4f884](http://58zan.ru/App_Shared/WebParts/DataViewers/PopUpDocument.aspx?docid=5f328584-7853-46c3-b383-62789ab4f884) (дата обращения: 9.03.2016).
3. Рыжкова Ю.А., Поликашина В.А., Шиганова М.А. Проблема бедности в России и ее экономические истоки // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2014. – № 1. – С. 45.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015).
5. Хисамудинов В., Ковалева В. Автоматизированное рабочее место экономиста. – М.: Финансы и статистика, Инфра-М, 2009. – 278 с.
6. Юсина Д.И. Исследование влияния организационной культуры на формирование и развитие персонала //

Вестник Пензенского государственного университета. – 2015. – № 2. – С. 43–48.

#### References

1. Gotlib Ja., Devisilov V., Starcha E. Attestacija rabocih mest po uslovijam truda. M.: Forum, 2012. 491 p.
2. Informacionnyj portal gosudarstvennoj sluzhby zanjatosti naselenija Penzenskoj oblasti URL: [http://58zan.ru/App\\_Shared/WebParts/DataViewers/PopUpDocument.aspx?docid=5f328584-7853-46c3-b383-62789ab4f884](http://58zan.ru/App_Shared/WebParts/DataViewers/PopUpDocument.aspx?docid=5f328584-7853-46c3-b383-62789ab4f884) (data obrashhenija: 9.03.2016).
3. Ryzhkova Ju.A., Polikashina V.A., Shiganova M.A. Problema bednosti v Rossii i ee jekonomicheskie istoki // Izvestija vysshih uchebnyh zavedenij. Povolzhskij region. Obshhestvennye nauki. 2014. no. 1. pp. 45.
4. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30.12.2001 no. 197-FZ (red. ot 30.12.2015).
5. Hisamudinov V. Kovaleva Avtomatizirovanное rabochee mesto jekonomista. M.: Finansy i statistika, Infra M, 2009. 278 p.
6. Jusina D.I. Issledovanie vlijanija organizacionnoj kul'tury na formirovanie i razvitie personala // Vestnik Penzenskogo gosudarstvennogo universiteta. 2015. no. 2. pp. 43–48.