

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2020.84.60.055

К вопросу оценки качества отношений между работодателем и работником в соответствии с требованиями устойчивого развития общества

Васильева Анастасия Владимировна

Кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры финансового менеджмента,
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова,
115093, Российская Федерация, Москва, Стремянный пер., 36;
e-mail: avandreeva@mail.ru

Аннотация

Целью статьи является разработка подходов и показателей для оценки качества взаимоотношений работодателей и работников в соответствии с требованиями устойчивого развития для повышения эффективности труда. Для достижения цели в ходе исследования дана авторская трактовка качества отношений работодателя и работника. Также проанализированы ожидания работников и работодателей и выявлены основные приоритеты при оценке качества. В частности, построена схема основных требований и ожиданий в процессе взаимодействия работодателя и работника, дополнительно показаны результаты опроса работников по ожиданиям во взаимоотношениях. Показано, что большинство работников из числа опрошенных отдадут предпочтение качеству трудовых отношений. В качестве визуального подтверждения результатов опроса дана диаграмма распределения приоритетов отношений по категориям опрошенных работников. На основании ранжирования дана комплексная оценка важности параметров взаимоотношений между работниками и работодателями по мнению работников, в том числе, выявлено, что большинство работников наиболее важным параметром, характеризующим качество взаимоотношений между работодателем и работником, считают своевременную выплату заработной платы. Половина опрошенных считает важным соблюдение условий трудового договора. В процессе исследования расширен методический инструментарий исследования качества взаимоотношений между работодателем и работником за счет авторской системы показателей, позволяющей дать комплексную количественную оценку качеству взаимоотношений и сопоставить различные объекты анализа. Предложен подход для сравнения качества взаимоотношений в разных видах экономической деятельности на основе многопараметрического бенчмаркинга, основное достоинство которого заключается в получении расчетных значений отставания объекта от эталона по выбранным локальным показателям.

Для цитирования в научных исследованиях

Васильева А.В. К вопросу оценки качества отношений между работодателем и работником в соответствии с требованиями устойчивого развития общества // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2020. Том 10. № 12А. С. 69-82. DOI: 10.34670/AR.2020.84.60.055

Ключевые слова

Эффективность труда, работодатель, работник, качество взаимоотношений работодателя и работника, устойчивое развитие, бенчмаркинг взаимоотношений.

Введение

В настоящее время высокое качество взаимоотношений между работодателем и работником является одним из важных факторов обеспечения высокой эффективности труда. Рассмотрим основные направления разработки показателей качества отношений между работодателем и работником в соответствии с требованиями устойчивого развития общества. Также в рамках данного вопроса важно оценить особенности социальной структуры труда в различных видах экономической деятельности. В этом контексте будут учитываться основные цели измерения эффективности труда.

Анализ опубликованных работ [Asante, 2018, 34] показывает, что, как правило, все современные источники рассматривают отношения между работодателем и работником исключительно в правовой плоскости. По нашему мнению, ограничиваться только юридическим аспектом недостаточно. В соответствии с концепцией устойчивого развития необходимо дополнительно учитывать социальные, экономические и экологические факторы.

Очень часто эти факторы не находят своего отражения в юридических документах, описывающих отношения между работодателем и работником конкретного хозяйствующего субъекта. Вместе с тем, важно понимать, что отношения между работодателем и работником не ограничиваются только трудовыми отношениями на рабочем месте [Рубанова, 2019, 206].

Например, питание в процессе работы является важным социальным фактором, и его правила регулируются трудовым договором. А выбросы завода или другие факторы воздействия хозяйствующего субъекта на окружающую среду, в которой работник находится во внерабочее время, в договорных документах между работником и работодателем не отражаются.

Немаловажным является и тот факт, что социальная, экологическая и экономическая среды являются значимыми при выборе рабочего места и длительности сотрудничества работодателя с работником. Социальное воздействие среды пребывания оказывает непосредственное влияние на психологическое состояние работника. То есть, высокий уровень качества отношений между работодателем и работником является важным условием высокой эффективности труда, поэтому составляет неотъемлемую часть механизма управления.

Методика исследования

В соответствии с изложенными аргументами целесообразно разработать соответствующую модель оценки качества отношений, которая станет важным блоком критериев управления эффективностью труда в конкретном хозяйствующем субъекте. В результате, повышение качества отношений и использование стандартов лучшей практики станет многофакторным основанием для управления эффективностью труда в масштабах вида экономической деятельности.

Здесь, прежде всего, необходимо установить четкие формулировки используемых понятий. Если понятия «работодатель» и «работник» уже достаточно подробно описаны в экономической

и юридической литературе, то понятие «качество отношений» нуждается в дополнительном фиксировании. Рассмотрим данное понятие подробнее. Так, в соответствии с ГОСТ Р ИСО 9000-2015 «Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь» (ОКС 03.120.10, дата введения 2015-11-01) [ГОСТ Р ИСО 9001-2015] указано, что «качество представляет собой степень соответствия набора присущих характеристик объекта требованиям».

В свою очередь, отношения между работодателем и работником можно трактовать как совокупность необходимых взаимосвязей (социальных, правовых, экономических и др.), возникающих в процессе взаимодействия, связанного с положением субъектов отношений и функциями, которые они выполняют в процессе труда [Егоров, 2020, 148]. Например, Трудовой кодекс РФ выделяет следующие характерные признаки трудовых отношений [ст.ст. 15, 56 ТК РФ]:

- достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя;
- подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности);
- обеспечение работодателем условий труда;
- выполнение работником трудовой функции за плату.

Таким образом, консолидируя приведенные выше определения, мы предлагаем использовать следующую трактовку термина «качество отношений работодателя и работника» – степень соответствия набора присущих характеристик всей совокупности взаимосвязей, возникающих в процессе взаимодействия, связанных с положением работодателя и работника, и функций, которые они выполняют в процессе труда, требованиям и ожиданиям сторон.

То есть, чем более полно соответствует вся совокупность связей между работодателем и работником действующим требованиям и их собственным ожиданиям, тем выше качество взаимодействия. Примерная схема отношений между работодателем и работником представлена на рисунке 1. Мы сознательно расширили совокупность взаимосвязей и вывели ее за пределы чисто трудовой сферы, так как концепция устойчивого развития предполагает дополнительные аспекты.

Работодатель	Труд	Работник
Требования к результатам труда	Предмет труда	Предложение труда
Обеспечение условий труда	Условия труда (экономические, социальные, экологические)	Квалификация, профессиональные компетенции, культура
Обязательства по обеспечению условий жизни (экономические, экологические, социальные)	Условия жизни (экономические, социальные, экологические)	Обучаемость, инициатива и ответственность
		Требования к качеству жизни

Источник: разработано автором.

Рисунок 1 – Схема основных требований и ожиданий в процессе взаимодействия работодателя и работника

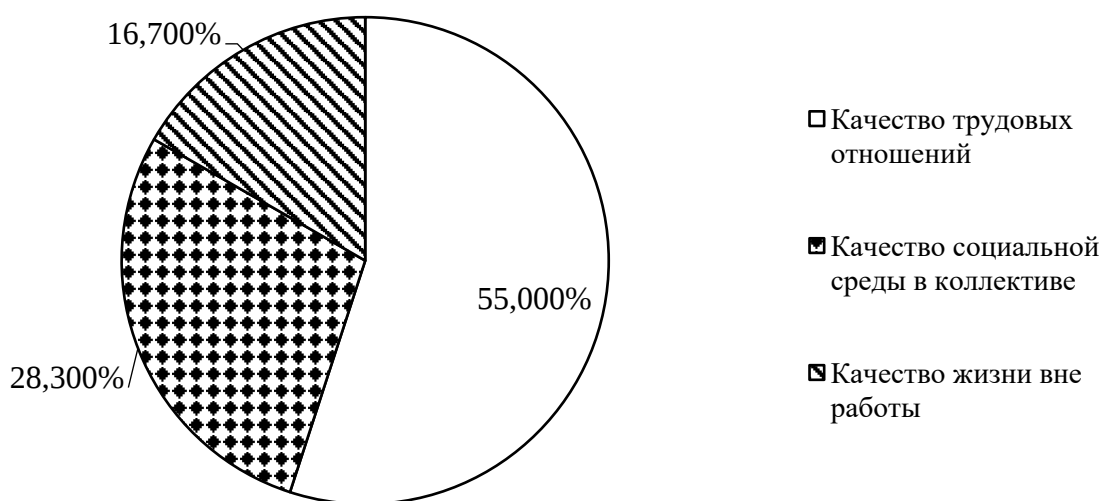
Основные результаты исследования

Развивая данное положение, рассмотрим основные ожидания работодателей и работников. Для исследования ожиданий был проведен опрос, в ходе которого работникам нескольких промышленных предприятий были заданы вопросы относительно их ожиданий по свойствам и приоритетным направлениям взаимодействия с работодателем. Также были разосланы анкеты руководителям кадровых служб нескольких предприятий, с просьбой оценить ожидания работодателей по качеству взаимодействия с работниками (образцы анкет и результаты опроса приведены в справочном приложении Б). Опрос работников включал два блока:

1) выбор наиболее важного направления взаимодействия в целом (качество трудовых отношений, качество социальной среды в коллективе, качество жизни вне работы) – необходимо выбрать одно направление;

2) перечень характеристик, описывающих взаимоотношения между работодателем и работником – необходимо отметить любые три, которые важны для конкретного работника.

Результат опроса по первому блоку представлен на рисунке 2. Как видно из рисунка, большинство работников (55%) из числа опрошенных отдают предпочтение качеству трудовых отношений (выплата заработной платы, охрана труда, оснащение рабочего места, соблюдение условий трудового договора). Около трети опрошенных (28,3%) главным считают качество социальной среды в коллективе. И только 16,7% возлагают на работодателя ожидания по качеству жизни вне работы (экологическая обстановка, социальное обеспечение).



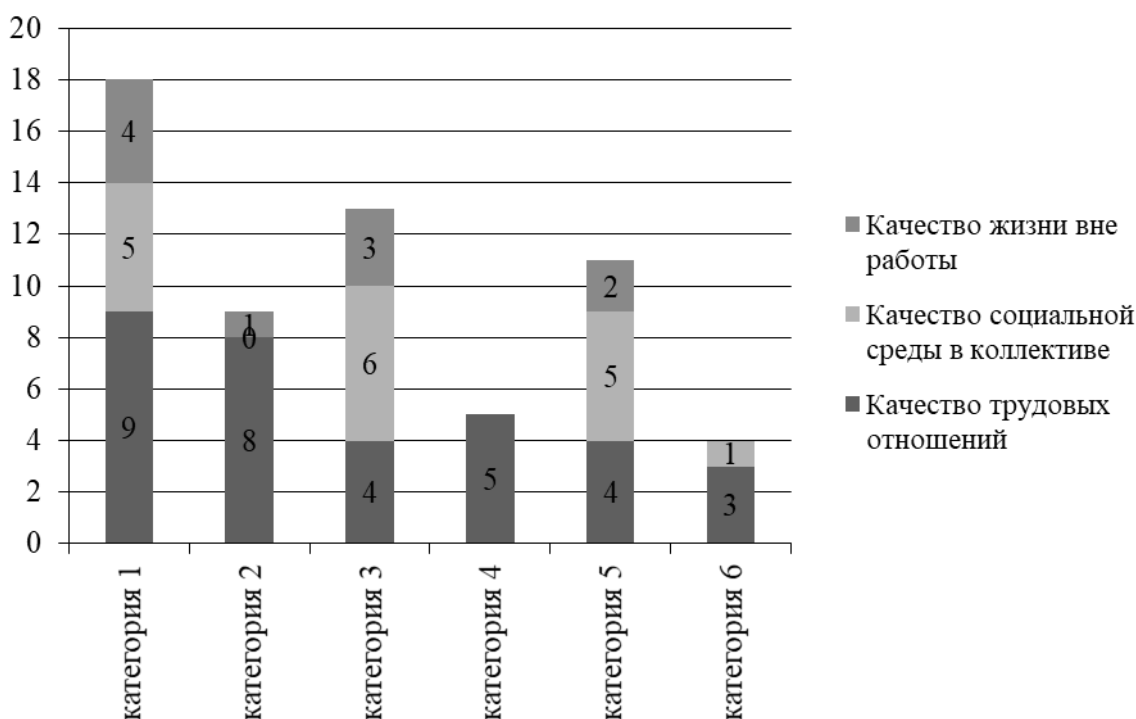
Источник: построено автором по результатам опроса.

Рисунок 2 – Выбор работниками приоритета при оценке качества отношений с работодателем

Здесь достаточно интересным представляется декомпозиция ответов по категориям работников (рисунок 3). Для проведения декомпозиции использовались следующие категории, к которым мог отнести себя работник:

– основной производственный персонал, занятый изготовлением продукции на рабочем

- месте (категория 1) – 18 респондентов;
- основной производственный персонал, имеющий возможность дистанционной работы (категория 2) – 9 респондентов;
 - инженерно-технический персонал, работающий без отрыва от основного производства или основного рабочего места (категория 3) – 13 респондентов;
 - инженерно-технический персонал, имеющий возможность работать удаленно или дистанционно, используя современные информационные технологии и компьютерные средства (категория 4) – 5 респондентов;
 - управленческий персонал, характер обязанностей которого предполагает нахождение на рабочем месте в течение рабочего дня (категория 5) – 11 респондентов;
 - управленческий персонал, имеющий дистанционный или разъездной характер работы (категория 6) – 4 респондента.

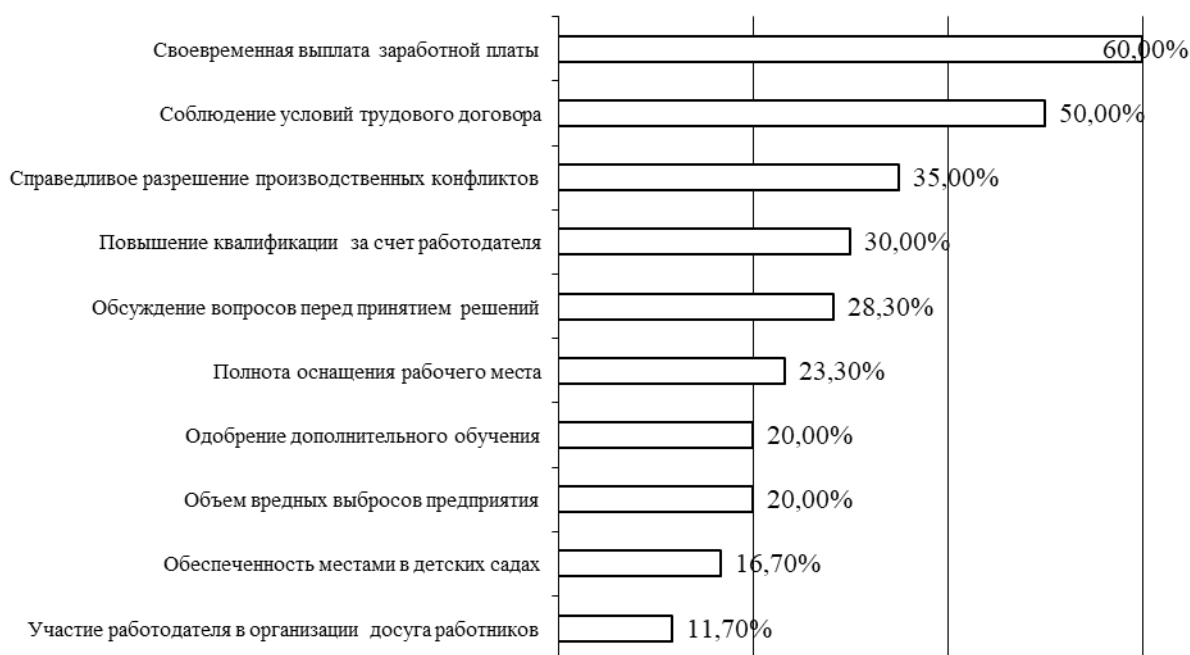


Источник: построено автором по результатам опроса.

Рисунок 3 – Распределение приоритетов отношений по категориям опрошенных работников

Из рисунка 3 видно, что качество жизни вне работы является более приоритетным для работников, большую часть рабочего времени проводящих на рабочем месте. Причем, основной производственный персонал высказывает данное мнение в 22% ответов. Половина опрошенных из категории 1 наибольший приоритет отдает качеству трудовых отношений. Наиболее отличающиеся от общей картины ответов демонстрируют респонденты из категорий 3 и 5 – 46,2% и 45,5% опрошенных соответственно главным приоритетом считают качество социальной среды в коллективе. По нашему мнению, такая ситуация характерна для работников, характер труда которых связан с коммуникациями на рабочем месте.

Второй блок опроса подразумевал анализ мнений по выбору основных параметров взаимоотношений работника и работодателя. Для ответов опрашиваемым был предоставлен закрытый перечень вариантов, выбирая которые, они могли высказать свои предпочтения. Предложенные варианты охватывали некоторые характеристики рассмотренных в первом блоке направлений взаимодействия (перечень характеристик и результаты ответов представлены в справочном приложении Б). Результаты опроса представлены на рисунке 4.



Источник: построено автором по результатам опроса.

Рисунок 4 – Оценка важности параметров взаимоотношений между работниками и работодателями по мнению работников

Из рисунка 4 можно сделать вывод, что несмотря на квалификацию и характер труда работников, большинство (60% опрошенных работников) наиболее важным параметром, характеризующим качество взаимоотношений между работодателем и работником, считают своевременную выплату заработной платы. Половина опрошенных считает важным соблюдение условий трудового договора. Мы считаем, что некоторые опрошенные под соблюдением трудового договора подразумевали, в том числе, своевременную выплату заработной платы.

Опрос работодателей оказался менее репрезентативным, поэтому подробно анализировать его результаты не представляется целесообразным. Необходимо отметить, что по первому блоку все опрошенные представители работодателей отметили важность качества трудовых отношений. По второму блоку наиболее важным параметром взаимоотношений между работодателем и работником все опрошенные указали соблюдение условий трудового договора. То есть, работодатель готов корректировать трудовой договор, а вопросы дополнительных затрат на повышение квалификации или обеспечение социальных условий труда не считает

приоритетными.

Здесь важно указать, что точность и объективность подобных исследований целесообразно повышать за счет вовлечения большего количества опрашиваемых. Определение минимального объема выборочной совокупности, обеспечивающей репрезентативность опроса, проводится для каждого вида экономической деятельности отдельно. Как правило, объем выборки зависит от качественного состава работающих и необходимости учета мнения всех представленных категорий работников.

Расширяя методический инструментарий исследования качества взаимоотношений между работодателем и работником, мы предлагаем использовать специальную систему показателей, которая позволяет дать комплексную количественную оценку и сопоставить не только виды экономической деятельности, но и хозяйствующие субъекты внутри вида экономической деятельности.

При разработке решений по повышению эффективности труда важно учитывать, что очень часто мотивом прекращения трудовых отношений между работодателем и работником является именно низкое качество взаимоотношений между ними. Мы предлагаем выделять две группы причин низкого качества:

1) несоответствие усилий по повышению качества взаимоотношений приоритетным направлениям и параметрам, определяющим качество – данная ситуация наблюдается, когда, например, основным параметром качества является своевременная выплата заработной платы, а работодатель концентрирует свои усилия на разрешении конфликтов или создании социальной среды;

2) недостаточность усилий по повышению качества взаимоотношений, прилагаемых заинтересованными сторонами для создания условий повышения эффективности труда – данная ситуация наблюдается, когда ни работодатель, ни работник не оценивают уровень качества, что ведет к общему ухудшению отношений, снижению эффективности труда и оттоку работников.

По нашему мнению, основной целью улучшения взаимоотношений между работодателем и работником является повышение эффективности труда. Для достижения данной цели оценивать качество взаимоотношений целесообразно в трех основных предметных областях:

- оценка инициативы и ответственности;
- оценка технологической и компетентностной готовности;
- оценка синергетической совместимости.

Таким образом, систему показателей качества взаимоотношений между работодателем и работником необходимо разделить на три самостоятельных блока оценки по перечисленным предметным областям: блок оценки инициативы и ответственности; блок оценки технологической и компетентностной готовности и блок оценки синергетической совместимости. Для каждого блока необходимо использовать собственные показатели для количественной оценки качества взаимоотношений (таблица 1).

Таблица 1 – Система показателей количественной оценки качества взаимоотношений между работодателем и работником

Наименование	Формула	Условные обозначения
Оценка инициативы и ответственности		
Доля нововведений, внедренных хозяйствующим субъектом (работодателем) по инициативе работников	$d_{Iw} = \frac{I_w}{I_e}$	I_w – количество нововведений, внедренных по инициативе работников; I_e – общее количество нововведений, внедренных хозяйствующим субъектом

To the issue of assessing the quality...

Наименование	Формула	Условные обозначения
Доля стандартов и регламентов, принятых хозяйствующим субъектом по инициативе работников	$d_{CMK_w} = \frac{CMK_w}{CMK_e}$	CMK_w – количество стандартов и регламентов, принятых по инициативе работников; CMK_e – общее количество стандартов и регламентов, принятых хозяйствующим субъектом
Доля хозяйствующих субъектов вида экономической деятельности, использующих нововведения, предложенные работниками	$d_{ir} = \frac{XC_{ir}}{XC_{BЭД}}$	XC_{ir} – количество хозяйствующих субъектов, внедривших культуру инициативы и ответственности; $XC_{BЭД}$ – общее количество хозяйствующих субъектов вида экономической деятельности
Оценка технологической и компетентностной готовности		
Качество реакции на производственные конфликты	$d_{confl} = \frac{Confl^+}{Confl_T}$	$Confl^+$ – количество успешно разрешенных конфликтов; $Confl_T$ – общее количество конфликтов
Удельная технологическая готовность к улучшениям условий труда	$TT_w = \frac{W_{TR}}{W_{BЭД}}$	W_{TR} – количество технологически готовых к улучшениям условий труда работников; $W_{BЭД}$ – общее количество работников вида экономической деятельности
Доля работников с опережающей компетентностью	$d_{lc}^w = \frac{W_{lc}}{W_{BЭД}}$	W_{lc} – количество работников, имеющих опережающие компетенции
Доля новых технологий, используемых хозяйствующими субъектами, по которым работники прошли подготовку	$d_{tech} = \frac{Tech_{WR}}{Tech_{BЭД}}$	$Tech_{WR}$ – количество новых технологий, по которым работники прошли подготовку; $Tech_{BЭД}$ – общее количество технологий, внедренных в масштабах вида экономической деятельности
Оценка синергетической совместимости		
Доля реализованных способов взаимодействия между работодателем и работником в информационную эпоху	$P_{WI} = \frac{WI_P}{WI_T}$	WI_P – количество реализованных способов взаимодействия между работодателем и работниками хозяйствующего субъекта; WI_T – общее количество способов взаимодействия между работодателем и работником в информационную эпоху
Доля удовлетворенных работодателем обращений работников	$d_{wm} = \frac{MW^+}{MW_T}$	MW^+ – количество удовлетворенных обращений работников; MW_T – общее количество обращений работников к работодателю
Доля хозяйствующих субъектов вида экономической деятельности, внедривших современные способы коммуникации	$d_{mc} = \frac{XC_{mc}}{XC_{BЭД}}$	XC_{mc} – количество хозяйствующих субъектов, внедривших современные способы коммуникации между работодателем и работником

Источник: разработано автором.

Расчетный смысл предлагаемых показателей сводится к тому, что все участники вида экономической деятельности использовали в процессе управления эффективностью труда инструменты повышения качества взаимоотношений между работодателем и работником. Как видно из состава предлагаемых показателей, при обеспечении высокого качества взаимоотношений между работодателем и работником обеспечивается положительное воздействие на все характеристики труда, что, в конечном итоге, влияет на его эффективность.

Отдельные показатели рассчитываются для конкретных хозяйствующих субъектов, другие показатели могут быть вычислены в масштабах вида экономической деятельности. Совместимость полученных значений обеспечивается относительностью получаемых значений, что исключает зависимость от масштабов конкретного хозяйствующего субъекта и его финансово-экономических показателей.

Для повышения объективности получаемых результатов целесообразно рассматривать значения показателей в динамике, так как базовые значения показателей меняются во времени. Также важную роль в оценке играет характер деятельности и инновационная готовность вида экономической деятельности в целом.

Проведем анализ качества взаимоотношений на примере вида экономической деятельности «Обрабатывающие производства». Исходные данные для анализа получены в результате сопоставления статистических данных об инновационной активности в масштабах промышленности [Индикаторы..., 2020], отраслевых обзоров о состоянии рынка труда [Труд..., 2019] и собственных данных автора, полученных в результате онлайн опросов. Сводные данные для анализа представлены в таблице 2. Для удобства использования данные консолидированы по исходным показателям.

Таблица 2 – Исходные данные для количественной оценки качества взаимоотношений между работодателем и работником в рамках вида деятельности «Обрабатывающие производства»

Наименование показателя	2016	2017	2018
Оценка инициативы и ответственности			
Количество нововведений, внедренных по инициативе работников, тыс. ед. / год	21,39	21,45	21,41
Общее количество нововведений, внедренных хозяйствующими субъектами, тыс. ед. / год	198,22	197,93	198,13
Количество стандартов и регламентов, принятых по инициативе работников, тыс. ед. / год	6,31	6,29	5,72
Общее количество стандартов и регламентов, принятых хозяйствующим субъектом, тыс. ед. / год	16,92	16,94	15,83
Количество хозяйствующих субъектов, внедривших культуру инициативы и ответственности, тыс. ед.	41,78	41,34	39,92
Общее количество хозяйствующих субъектов вида экономической деятельности, тыс. ед.	349,7	331,6	309,8
Оценка технологической и компетентностной готовности			
Количество успешно разрешенных конфликтов, тыс. ед. / год	136,18	137,21	135,94
Общее количество конфликтов, тыс. ед. / год	192,78	193,17	191,69
Количество технологически готовых к улучшениям условий труда работников, тыс. чел.	1873	1868	1874
Общее количество работников вида экономической деятельности, тыс. чел.	10211	10173	10067
Количество работников, имеющих опережающие компетенции, тыс. чел.	984	937	919
Количество новых технологий, по которым работники прошли подготовку, тыс. ед.	13,25	13,24	13,25
Общее количество технологий, внедренных в масштабах вида экономической деятельности, тыс. ед.	67,09	68,26	67,79
Оценка синергетической совместимости			
Количество реализованных способов взаимодействия между работодателем и работниками хозяйствующего субъекта, ед.	3	4	7
Общее количество способов взаимодействия между работодателем и работником в информационную эпоху	4	8	12

Наименование показателя	2016	2017	2018
Количество удовлетворенных обращений работников			
Общее количество обращений работников к работодателю	0,28	0,28	0,29
Количество хозяйствующих субъектов, внедривших современные способы коммуникации между работодателем и работником	10,85	10,88	10,10

Источник: сгруппировано автором на основании полученных первичных данных.

На основании полученных данных производится расчет показателей качества, динамика которых свидетельствует о состоянии среды, в которой обеспечивается текущий уровень эффективности труда в масштабах вида экономической деятельности. Результаты проведенных расчетов представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Динамика показателей качества взаимоотношений работодателей и работников вида экономической деятельности «Обрабатывающие производства»

Наименование показателя	2016	2017	2018
Оценка инициативы и ответственности			
Доля нововведений, внедренных хозяйствующим субъектом (работодателем) по инициативе работников	10,79%	10,84%	10,81%
Доля стандартов и регламентов, принятых хозяйствующим субъектом по инициативе работников	37,29%	37,13%	36,13%
Доля хозяйствующих субъектов вида экономической деятельности, использующих нововведения, предложенные работниками	11,95%	12,47%	12,89%
Оценка технологической и компетентностной готовности			
Качество реакции на производственные конфликты	70,64%	71,03%	70,92%
Удельная технологическая готовность к улучшениям условий труда	18,34%	18,36%	18,62%
Доля работников с опережающей компетентностью	9,64%	9,21%	9,13%
Доля новых технологий, используемых хозяйствующими субъектами, по которым работники прошли подготовку	19,75%	19,39%	19,55%
Оценка синергетической совместимости			
Доля реализованных способов взаимодействия между работодателем и работником в информационную эпоху	75,00%	50,00%	58,33%
Доля удовлетворенных работодателем обращений работников	70,79%	70,36%	69,34%
Доля хозяйствующих субъектов вида экономической деятельности, внедривших современные способы коммуникации	3,10%	3,28%	3,26%

Источник: рассчитано автором по исходным данным.

Из таблицы 3 видно, что положительная динамика в течение рассматриваемого периода наблюдается всего у двух показателей оценки качества взаимоотношений: «доля хозяйствующих субъектов вида экономической деятельности, использующих нововведения, предложенные работниками» и «удельная технологическая готовность к улучшениям условий труда». Такая ситуация говорит о необходимости более глубокой проработки вопросов установления более высокого качества взаимоотношений.

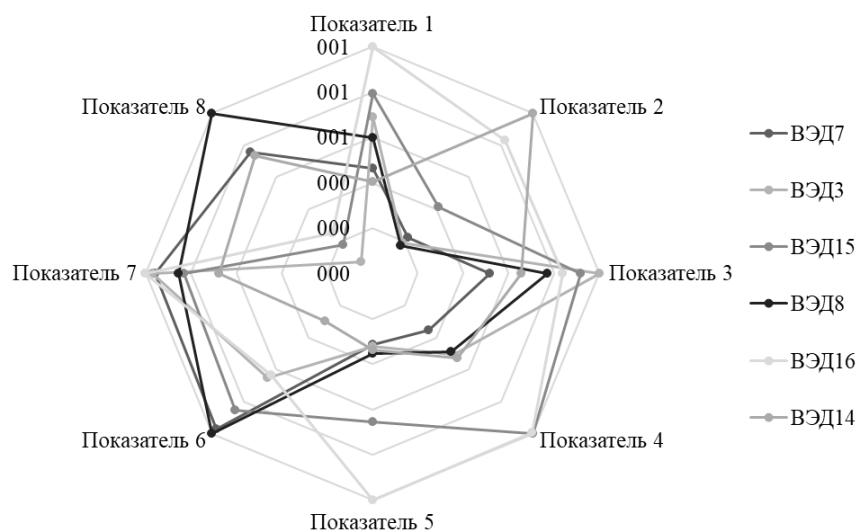
По нашему мнению, в повышении качества взаимоотношений между работодателем и работником заложен достаточно высокий потенциал повышения эффективности труда. В частности, в работах Каплана Р. и Нортон Д. [Каплан, Нортон, 2017] приведены результаты обследования нескольких американских компаний, в которых низкое качество взаимоотношений между работодателем и работником стало причиной невыполнения стратегических задач, в том числе, на уровне простых исполнителей.

В случае управленческой необходимости сравнения видов экономической деятельности

между собой целесообразно использовать бенчмаркинг, как методику формирования эталона и оценки близости рассматриваемого объекта к этому эталону. По нашему мнению, простой ранговый бенчмаркинг [Омаров..., 2019, 521] для решения задачи сравнения видов экономической деятельности по качеству взаимоотношений между работодателем и работником не совсем эффективен, так как при ранжировании теряются размеры конкретных разрывов между значениями локальных показателей.

По нашему мнению, наиболее целесообразным является многопараметрический бенчмаркинг, основное достоинство которого заключается в получении расчетных значений отставания объекта от эталона по выбранным локальным показателям. Подробно один из вариантов использования данной методики для сравнения крупных объектов экономики между собой рассмотрен Валиуллиным А.В. [Валиуллин, 2013, 32], поэтому в работе мы проведем сравнительный анализ фактических данных и представим результаты анализа без описания теоретической базы.

Для сравнительного анализа выбраны виды экономической деятельности, общая численность занятых в которых составляет около 67% (две трети от общего числа занятых в экономике). На рисунке 5 представлена лепестковая диаграмма, отражающая соотношение между показателями качества взаимоотношений работодателей и работников конкретного вида деятельности.



Условные обозначения: ВЭД7 – Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов; ВЭД3 – Обрабатывающие производства; ВЭД15 – Образование; ВЭД8 – Транспортировка и хранение; ВЭД16 – Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг; ВЭД14 – Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение; Показатель 1 – Доля нововведений, внедренных хозяйствующим субъектом (работодателем) по инициативе работников; Показатель 2 – Доля хозяйствующих субъектов вида экономической деятельности, использующих нововведения, предложенные работниками; Показатель 3 – Качество реакции на производственные конфликты; Показатель 4 – Удельная технологическая готовность к улучшениям условий труда; Показатель 5 – Доля работников с опережающей компетентностью; Показатель 6 – Доля реализованных способов взаимодействия между работодателем и работником в информационную эпоху; Показатель 7 – Доля удовлетворенных работодателем обращений работников; Показатель 8 – Доля хозяйствующих субъектов вида экономической деятельности, внедривших современные способы коммуникации.

Источник: рассчитано автором на основании данных по видам экономической деятельности.

Рисунок 5 – Лепестковая диаграмма сравнительного анализа видов экономической деятельности по качеству взаимоотношений работодателей и работников

На основании ранжирования видов экономической деятельности по интегральному показателю качества взаимоотношений получены следующие результаты (таблица 4).

Таблица 4 – Результаты ранжирования видов экономической деятельности по качеству взаимоотношений работодателей и работников

Вид деятельности	Площадь	Ранг
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	0,999	4
Обрабатывающие производства	0,690	6
Образование	1,360	2
Транспортировка и хранение	1,223	3
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	1,808	1
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	0,948	5

Как видно из таблицы 5, наиболее высокое качество взаимоотношений работодателей и работников наблюдается в сфере здравоохранения и социальных услуг. Второе место занимает вид экономической деятельности «Образование», а на третьем месте – вид экономической деятельности «Транспортировка и хранение». Рассматривая вид экономической деятельности «Обрабатывающие производства», можно сделать вывод, что наибольшее отставание от лидеров по показателям «Доля хозяйствующих субъектов вида экономической деятельности, использующих нововведения, предложенные работниками» и «Доля работников с опережающей компетентностью».

Заключение

На основании проведенных исследований можно сделать вывод, что в настоящее время взаимоотношения между работодателем и работником выходят за рамки чисто трудовой сферы. Результаты опросов показывают, что помимо трудовых отношений, регулируемых действующим законодательством и трудовым договором, работник и работодатель могут формировать свои взаимовыгодные отношения в сфере развития компетенций и обеспечения социальных условий существования работника во вне рабочее время. Каждый вид экономической деятельности имеет индивидуальные особенности в части ожиданий, тем не менее, существуют универсальные показатели, позволяющие сравнивать виды экономической деятельности между собой. Таким образом, управление взаимоотношениями позволяет работодателю повышать индивидуальную мотивацию работников и оказывать влияние на эффективность труда.

Библиография

1. Asante V.D. Employee-employer relationship and its impact on an organization. // Экономика и общество. – 2018. – №1(4). – с. 30-37.
2. Валиуллин А.В. К вопросу о методике формирования приоритетных компонентов регионального продукта, предлагаемого на локальном рынке гостеприимства. // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2013. – №3(51). – с. 32.
3. Егоров Е.Д. Праксиология: Основы теории. Часть 2. Субъекты отношений. – Москва: Юстицинформ, 2020. – 238 с.
4. Индикаторы инновационной деятельности: 2020 : статистический сборник / Л. М. Гохберг, К. А. Дитковский, Е. И. Евневич и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ. – 2020. – 336 с.
5. Каплан Р.С., Нортон Д.П. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. – М.: Олимп-Бизнес.

– 2017 г. – 320 с.

6. Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р ИСО 9001-2015 Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. / Утвержден и введен в действие Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 28 сентября 2015 г. №1390-ст. [Электронный]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/1200124393> (дата обращения: 15.12.2020 г.).
7. Омаров М.М., Омарова Н.Ю., Минин Д.Л. Исследование максимального туристского потенциала Новгородской области по видам туризма на основе бенчмаркинга ведущих российских и зарубежных туристских городов. // Научные труды Вольного экономического общества России. – 2019. – №4. – с. 519-527.
8. Рубанова Н.А. Трудовые отношения: соотношение прав и обязанностей работника и работодателя. // Вопросы российского и международного права. – 2019. – Т. 9. – №10-1. – с. 202-210.
9. Труд и занятость в России. 2019: Стат.сб. – М.: Росстат. – 2019. – 135 с.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 09.11.2020) / ст.ст. 15, 56 [Электронный]. / URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 26.11.2020 г.).

To the issue of assessing the quality of relations between employer and employee in accordance with the requirements of sustainable development of society

Anastasiya V. Vasil'eva

PhD in economics sciences, associate professor
Associate Professor of Department of Financial Management
Plekhanov Russian University of Economics,
115093, 36, Stremyannyi lane, Moscow, Russian Federation;
e-mail: avandreeva@mail.ru

Abstract

The purpose of the article is to develop approaches and indicators for assessing the quality of relationships between employers and employees in accordance with the requirements of sustainable development to improve labor efficiency. In order to achieve this goal, the study provides the author's interpretation of the quality of relations between the employer and the employee. It also analyzed the expectations of employees and employers and identified the main priorities in assessing quality. In particular, a diagram of the main requirements and expectations in the process of interaction between the employer and the employee is built, and the results of a survey of employees on expectations in relationships are additionally shown. It is shown that the majority of employees from among the respondents give preference to the quality of labor relations. As a visual confirmation of the survey results, a diagram of the distribution of priorities of relations by categories of interviewed workers is given. On the basis of the ranked, a comprehensive assessment of the importance of the parameters of the relationship between employees and employers in the opinion of employees is given, including it was revealed that the most important parameter characterizing the quality of the relationship between the employer and the employee is the timely payment of wages. Half of the respondents consider it important to comply with the terms of the employment contract. In the course of the research, the methodological toolkit for studying the quality of the relationship between the employer and the employee has been expanded due to the author's system of indicators, which makes it possible to give a comprehensive quantitative assessment of the quality of relationships and compare various objects of analysis. An approach is proposed for comparing the quality of relationships in different types of economic activity on the

To the issue of assessing the quality...

basis of multiparameter benchmarking, the main advantage of which is to obtain the calculated values of the lag of an object from the standard according to the selected local indicators.

For citation

Vasil'eva A.V. (2020) K voprosu otsenki kachestva otnoshenii mezhdru rabotodatelem i rabotnikom v sootvetstvii s trebovaniyami ustoichivogo razvitiya obshchestva [To the issue of assessing the quality of relations between employer and employee in accordance with the requirements of sustainable development of society]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 10 (12A), pp. 69-82. DOI: 10.34670/AR.2020.84.60.055

Keywords

Labor efficiency, employer, employee, quality of the relationship between employer and employee, sustainable development, benchmarking of relationships.

References

1. Asante V.D., (2018), Employee-employer relationship and its impact on an organization, *Ekonomika i obshchestvo*, №1(4), pp. 30-37.
2. Valiullin A.V., (2013), K voprosu o metodike formirovaniya prioritnykh komponentov regional'nogo produkta, predlagayemogo na lokal'nom rynke gostepriimstva [On the question of the methodology for the formation of priority components of a regional product offered on the local hospitality market], *Upravleniye ekonomicheskimi sistemami: elektronnyy nauchnyy zhurnal*, №3(51), p. 32.
3. Yegorov Ye.D., (2020), *Praksiologiya: Osnovy teorii. Chast' 2. Sub'yekty otnosheniy* [Praxeology: Foundations of Theory. Part 2. Subjects of relations], Moscow, Yustitsinform, 238 p.
4. Indikatory innovatsionnoy deyatel'nosti: 2020: statisticheskiy sbornik [Indicators of innovation activity: 2020: statistical collection], (2020), L.M. Gokhberg, K.A. Ditkovskiy, Ye.I. Yevnevich et al.; Nat. reas. univ. HSE, 336 p.
5. Kaplan R.S., Norton D.P., (2017), *Sbalansirovannaya sistema pokazateley. Ot strategii k deystviyu* [Balanced scorecard. From strategy to action], M., Olimp-Biznes, 320 p.
6. Natsional'nyy standart Rossiyskoy Federatsii GOST R ISO 9001-2015 Sistemy menedzhmenta kachestva. Osnovnyye polozheniya i slovar' [National standard of the Russian Federation GOST R ISO 9001-2015 Quality management systems. Fundamentals and vocabulary], [Electronic resource], URL: <http://docs.cntd.ru/document/1200124393> (access date: 15.12.2020).
7. Omarov M.M., Omarova N.YU., Minin D.L., (2019), Issledovaniye maksimal'nogo turistskogo potentsiala Novgorodskoy oblasti po vidam turizma na osnove benchmarkinga vedushchikh rossiyskikh i zarubezhnykh turistskikh gorodov [Research of the maximum tourist potential of the Novgorod region by type of tourism based on benchmarking of leading Russian and foreign tourist cities]. // *Nauchnyye trudy Vol'nogo ekonomicheskogo obshchestva Rossii*, №4, pp. 519-527.
8. Rubanova N.A., (2019), *Trudovyye otnosheniya: sootnosheniye prav i obyazannostey rabotnika i rabotodatela* [Labor relations: the relationship between the rights and obligations of the employee and the employer], *Voprosy rossiyskogo i mezhdunarodnogo prava*, Vol. 9, №10-1, pp. 202-210.
9. *Trud i zanyatost' v Rossii. 2019: Stat.sb* [Labor and employment in Russia. 2019: Stat. Bul.], (2019), M.: Rosstat, 135 p.
10. *Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii ot 30.12.2001* [Labor Code of the Russian Federation], (2020) №197-FZ (ed. from 09.11.2020) / art. 15, 56 [Electronic resource], URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (access date 26.11.2020).