

УДК 005.7

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ МОТИВАЦИИ В КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

¹С.О. Новосельский, ²К.М. Ксенофонтова, ³Е.В. Дуплий, ⁴А.В. Шлеенко

¹ Автономная некоммерческая организация высшего образования «Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского», Москва, email: nsvyatoslav@yandex.ru

² Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва, email: ksenofontova-km@rguk.ru

³ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный социальный университет», Москва, email: e-4994928284@yandex.ru

⁴ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Юго-западный государственный университет», Курск, email: shleenko77@mail.ru

Аннотация. В статье уточняются теоретические аспекты влияния социально-психологических и организационно-экономических факторов на интенсивность выполнения трудовых функций. Комплекс социально-психологических и организационно-экономических факторов в системе кадрового менеджмента группируется в совокупные условия ведения трудовой деятельности. Актуальность исследуемой проблемы обусловлена значимостью создания благоприятных условий труда для эффективного функционирования организации и комплексного использования ее ресурсного потенциала. Одним из важнейших элементов ресурсного потенциала практически любой организации является ее персонал, качественное использование возможностей которого оказывает самое непосредственное влияние на социально-экономические результаты деятельности в целом. При этом достичь максимальной отдачи от персонала можно за счет построения действенной системы мотивации, фундаментальной базой которой выступают условия выполнения трудовых обязанностей. Оценка условий труда в организации в большинстве случаев опирается на субъективное мнение, но общие характеристики имеют стандартизированные критерии, которые необходимо соблюдать как в соответствии с требованиями действующего законодательства, так и в рамках присутствующих устоев общественного развития. Таким образом, условия труда, включающие в себя материальную и нематериальную составляющие, имеют ключевое значение для комплексного использования присутствующего трудового потенциала в организации за счет максимального роста качества выполнения профессиональных трудовых функций и повышения вовлеченности сотрудников в трудовые процессы. Системный поиск инструментов и механизмов создания максимально комфортной, благоприятной и безопасной среды выполнения трудовых функций является важнейшим направлением деятельности руководства организации. В работе авторским коллективом структурированы основные элементы условий выполнения трудовых функций, выделены базовые принципы формирования благоприятных условий труда, сгруппированы наиболее актуальные методики оценки условий труда, изложены основные методы и приемы оценки морально-психологического климата как фактора мотивации персонала.

Ключевые слова: мотивация, условия труда, факторы мотивации, социально-психологические, организационно-экономические, кадровый менеджмент.

SOCIO-PSYCHOLOGICAL AND ORGANIZATIONAL-ECONOMIC FACTORS OF MOTIVATION IN PERSONNEL MANAGEMENT

¹S.O. Novoselsky, ²K.M. Ksenofontova, ³E.V. Dupliy, ⁴A.V. Shleenko

¹ Autonomous Non-Commercial Organization of Higher Education «V.V. Zhirinovskiy University of World Civilizations», Moscow, email: nsvyatoslav@yandex.ru

² Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Russian State University named after A.N. Kosygina (Technology. Design. Art)», Moscow, email: ksenofontova-km@rguk.ru

³ Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Russian State Social University», Moscow, email: e-4994928284@yandex.ru

⁴ Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «South-West State University», Kursk, email: shleenko77@mail.ru

Abstract. The article specifies theoretical aspects of the influence of socio-psychological and organizational-economic factors on the intensity of performance of labor functions. The complex of socio-psychological and organizational-economic factors in the personnel management system is grouped into the aggregate conditions of labor activity. The relevance of the studied problem is due to the importance of creating favorable working conditions for the effective functioning of the organization and the integrated use of its resource potential. One of the most important elements of the resource potential of almost any organization is its personnel, the high-quality use of whose capabilities has the most direct impact on the socio-economic results of the activity as a whole. At the same time, it is possible to achieve maximum return on personnel by building an effective motivation system, the fundamental basis of which are the conditions for performing labor duties. Assessment of working conditions in an organization in most cases is based on subjective opinion, but general characteristics have standardized criteria that must be observed both in accordance with the requirements of the current legislation and within the framework of the existing foundations of social development. Thus, working conditions, including material and non-material components, are of key importance for the comprehensive use of the existing labor potential in the organization due to the maximum growth in the quality of performance of professional labor functions and increasing the involvement of employees in labor processes. Systematic search for tools and mechanisms for creating the most comfortable, favorable and safe environment for performing labor functions is the most important area of activity of the organization's management. In the work, the authors' collective structured the main elements of the conditions for performing labor functions, identified the basic principles of forming favorable working conditions, grouped the most relevant methods for assessing working conditions, outlined the main methods and techniques for assessing the moral and psychological climate as a factor in motivating personnel.

Keywords: motivation, working conditions, motivation factors, socio-psychological, organizational-economic, personnel management.

Дата поступления статьи в редакцию: 15.08.2025

Дата принятия статьи в печать: 18.09.2025

Введение

При построении благоприятных условий труда целесообразно обратить внимание на материальную и нематериальную составляющую данного вопроса. В доминирующем большинстве случаев на первое место выходит материальный аспект, основой которого выступает гарантия безопасных условий труда с соблюдением всех норм техники безопасности и санитарно-эпидемиологических ограничений. Для решения данной задачи руководство организации должно обеспечить всех сотрудников необходимым количеством и качеством средств индивидуальной защиты, а также приложить максимальные усилия по минимизации воздействий негативных факторов на здоровье человека. Системный контроль всех требований по созданию безопасных условий для ведения трудовой деятельности минимизирует риски производственного травматизма и уменьшает вероятность заболеваемости сотрудников на рабочих местах, что в совокупности благоприятно сказывается на их общей трудовой активности. Ключевым элементом нематериального блока условий труда выступает морально-психологический климат, который формирует уровень мотивации сотрудников для качественного выполнения своих трудовых обязанностей. Присутствие межличностных и межгрупповых конфликтов в трудовом коллективе минимизирует степень его сплоченности и снижает желание каждого сотрудника для интенсивного выполнения своих обязанностей. Особенно ярко данная проблема проявляется в организациях социальной направленности, трудовая деятельность которых связана с межличностными коммуникациями с представителями общества. В данном случае внутриколлективные конфликты систематически переносятся на внешнее окружение и формируют общий стрессовый фон ведения трудовой деятельности. Отсутствие благоприятного климата снижает степень выраженности профессиональных компетенций сотрудников и уменьшает их мотивацию в векторе дальнейшего личностного развития. В этой связи руководство организации должно максимально тщательно и на системной основе проводить оценку морально-психологического климата условий труда для выявления существующих и потенциальных конфликтных ситуаций с целью их оперативного купирования.

Цель исследования

Цель исследования состоит в уточнении теоретико-методических аспектов влияния социально-психологических и организационно-экономических факторов, формирующих условия труда, на мотивацию персонала в системе кадрового менеджмента. В рамках поставленной цели в статье решены следующие задачи:

- структурированы основные элементы условий выполнения трудовых функций;
- выделены базовые принципы формирования благоприятных условий труда;
- сгруппированы наиболее актуальные методики оценки условий труда;
- изложены основные методы и приемы оценки морально-психологического климата как фактора мотивации персонала.

Методы и материалы исследования

При выполнении статьи были использованы следующие методы: гносеологический, диалектический, сравнения, логический, графический, контент-анализа. Гносеологический метод позволил раскрыть сущность условий труда и особенности взаимодействия составляющих их элементов. Диалектический метод обеспечил рассмотрение развития процессов воздействия социально-психологических и организационно-экономических факторов на мотивацию персонала. Метод сравнения позволил сопоставить факторы выполнения трудовых функций. На основе логического метода в системе кадрового менеджмента сформированы причинно-следственные связи влияния социально-психологических и организационно-экономических факторов на интенсивность и качество выполнения трудовых функций. Графический метод обеспечил визуализацию структуры условий труда, основных принципов формирования благоприятных условий труда, базовых методов оценки условий труда и приемов исследования морально-психологического климата в коллективе. На основе контент-анализа происходит обобщение теоретических положений различных авторов в области организации кадрового менеджмента, управления мотивацией труда и формирования социально-психологических и организационно-экономических факторов трудовой деятельности. Материалы статьи опираются на авторские экспертные оценки и публикации различных исследователей по вопросам управления социально-психологическими и организационно-экономическими факторами трудовой активности.

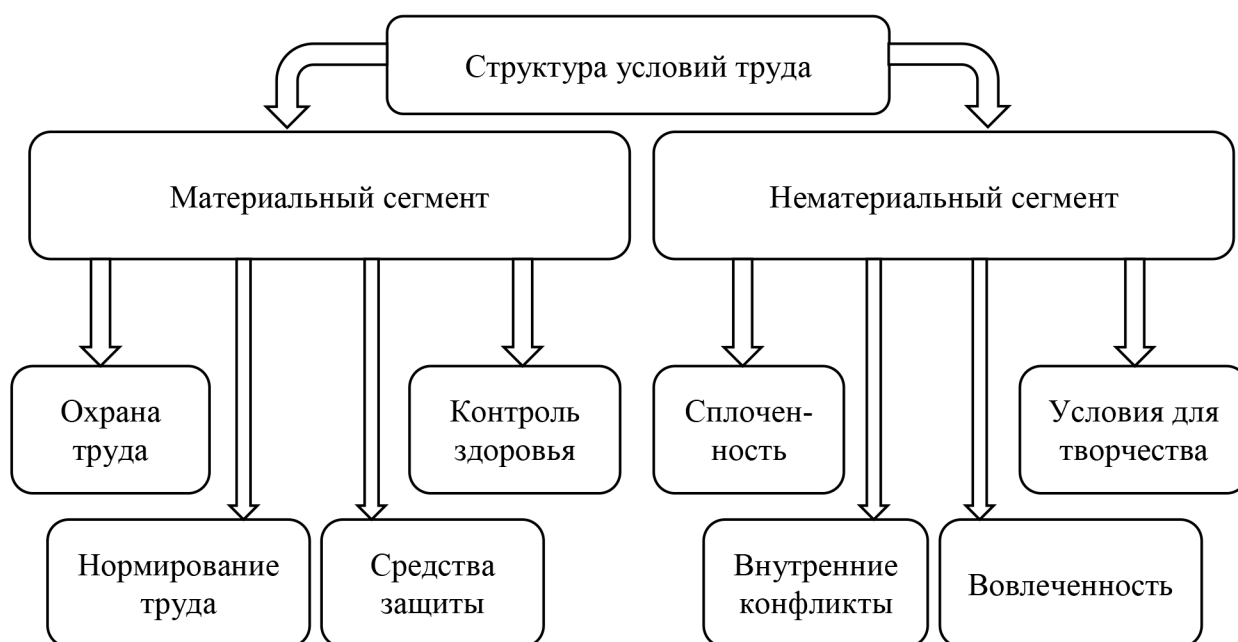


Рис. 1. Структура условий труда

Результаты исследования

Условия труда представляют собой комплекс характеристик факторов, оказывающих влияние на сотрудника в процессе выполнения его трудовых функций, то есть данная категория выступает факторным признаком. При этом к числу результативных признаков можно отнести следующие критерии:

- уровень производительности труда и мотивационной активности сотрудников в рамках выполнения трудовых функций;
- степень вовлеченности, лояльности и сплоченности трудового коллектива;
- отсутствие случаев производственного травматизма;
- минимизации времени отсутствия на рабочем месте по причине разного рода заболеваний;

- рост творческого потенциала и инновационной активности;
- общее повышение качества корпоративного человеческого капитала;
- совокупный рост социально-экономической эффективности выполнения трудовых функций.

В целом достичь максимальной отдачи от персонала можно за счет построения действенной системы мотивации, фундаментальной базой которой выступают условия выполнения трудовых обязанностей.

На основе анализа публикаций ряда авторов [1-4] можно заключить, что весь спектр условий труда разделяется на две больших группы материального и нематериального характера, которые могут быть сгруппированы на рисунке 1.

Для построения благоприятных условий руководство организации должно уделять максимальное внимание как материальному, так и не материальному сегменту. По мнению И.А. Шевелева, важность каждого сегмента зависит, в первую очередь, от специфики хозяйственно-экономической деятельности предприятия, а также от того подхода, который исповедуется в корпоративной системе кадрового менеджмента [5].

В доминирующем большинстве случаев на первое место выходит материальный аспект, основой которого выступает гарантия безопасных условий труда с соблюдением всех норм техники безопасности и санитарно-эпидемиологических ограничений. В тоже время И.В. Зотова указывает на то, что при построении благоприятных условий труда целесообразно обратить внимание как на материальную, так и на нематериальную составляющую данного вопроса [6].

Материальный сегмент условий труда важен, в первую очередь, для производственных предприятий, на которых присутствует высокий уровень травматизма, а также комплекс системных рисков для состояния здоровья сотрудников. В рамках научной позиции А.И. Закировой можно выделить следующие ключевые элементы материального сегмента условий труда:

- охрана труда, которая опирается на учет всех требований действующего законодательства в области обеспечения безопасных условий выполнения трудовых функций с учетом тяжести и иной специфики хозяйственно-экономических процессов;
- нормирование труда, которое заключается в проработке целесообразных и релевантных норм трудовой нагрузки, а также построении качественного механизма режима труда и отдыха, сохраняющего работоспособность человека на протяжении всего трудового дня;
- применение необходимых индивидуальных средств защиты, качество и объем которых должны соответствовать объективное существующей величине угрозы для жизни и здоровья работника. Руководство организации должно обеспечить всех сотрудников необходимым количеством и качеством средств индивидуальной защиты, а также приложить максимальные усилия по минимизации воздействий негативных факторов на здоровье человека;
- осуществление системного контроля здоровья с целью оперативного реагирования на возможные негативные изменения и купирования рисков недопущения серьезных заболеваний. Регулярный контроль всех требований по созданию безопасных условий для ведения трудовой деятельности минимизирует риски производственного травматизма и уменьшает вероятность заболеваемости сотрудников на рабочих местах, что в совокупности благоприятно сказывается на их общей трудовой активности [7].

Многие работодатели при формировании благоприятных условий труда смещают акцент в сторону материального сегмента, что существенно сужает поле для маневра в области построения эффективного мотивационного механизма. Как отмечает М.И. Чернова, в условиях постоянно растущего динамизма социально-экономической системы крайне важно создать для сотрудника комфортные морально-психологические условия ведения трудовой деятельности [8]. Ключевым элементом нематериального блока условий труда выступает морально-психологический климат, который формирует уровень мотивации сотрудников для качественного выполнения своих трудовых обязанностей. Положительное влияние нематериального сегмента условий труда может выражаться в следующих аспектах:

- рост творческого потенциала личности, обеспечивающего поиск нестандартных и наиболее эффективных инструментов решения хозяйственно-экономических задач, а также повышение совокупной инновационной активности трудового коллектива. Отсутствие благоприятного климата снижает степень выраженности профессиональных компетенций сотрудников и уменьшает их мотивацию в векторе дальнейшего личностного развития;
- снижение рисков профессионального выгорания сотрудников, что способствует сохранению потенциала их трудовых возможностей и стабилизирует степень трудовой активности в рабочем процессе;
- формирование морально-психологических условий для личностного саморазвития, которое способствует росту выраженности профессиональных компетенций и благоприятно сказывается на повышении социально-экономической эффективности труда;

— достижение более высокого уровня сплоченности трудового коллектива за счет минимизации масштабов и частоты межличностных и межгрупповых конфликтов в нем. Присутствие межличностных и межгрупповых конфликтов в трудовом коллективе минимизирует степень его сплоченности и снижает желание каждого сотрудника для интенсивного выполнения своих обязанностей. Особенно ярко данная проблема проявляется в организациях социальной направленности, трудовая деятельность которых связана с межличностными коммуникациями с представителями общества. В данном случае внутриколлективные конфликты систематически переносятся на внешнее окружение и формируют общий стрессовый фон ведения трудовой деятельности [9].

Формирование благоприятных условий труда в организации должно происходить при соблюдении определенного набора принципов. В данном контексте, в первую очередь, необходимо выделить роль принципа законности, то есть все характеристики условий выполнения трудовых функций должны в полном объеме соответствовать требованиям действующего законодательства. Нарушение нормативно-правовых требований в отношении условий труда может иметь крайне негативные последствия как для работника, так и для работодателя. С точки зрения работника, указанные нарушения могут привести к проблемам различной степени тяжести в отношении состояния здоровья, а также к формированию объективных рисков для жизни. Ключевыми рисками для работодателей могут выступать уголовная и административная ответственности, которые формируют состав правонарушения в случае несоблюдения правовых требований по формированию качественных и безопасных условий труда. Соблюдение принципа законности в современных условиях является фундаментальной основой построения качественных условий труда. При этом важно отметить, что законодательство в области формирования условий труда подвижно за счет большой динамики социально-экономических отношений. В этой связи всем заинтересованным сторонам необходимо осуществлять его мониторинг и вносить соответствующие коррективы в процессы построения условий выполнения трудовых функций.

По мнению А.С. Сикач, важным принципом создания благоприятных условий труда выступает принцип участия, суть которого заключается в совместном решении данной проблемы всеми стейкхолдерами [10]. При этом важно отметить, что ключевыми стейкхолдерами в данном вопросе являются работник и работодатель, каждый из которых преследует свои интересы, но в целом они должны прийти к согласию на уровне социального партнерства. Согласие в рамках социального партнерства происходит на основе поиска оптимального компромисса в качестве, емкости и безопасности условий выполнения трудовых функций. На первом этапе сотрудник и руководство организации выдвигают свои требования относительно условий труда, а затем путем компромисса и взаимных уступок их требования приходят к оптимальному варианту.

Вариативность социально-экономического пространства при формировании благоприятных условий труда требует соблюдения принципа гибкости. Актуальность данного принципа, по мнению Т.Г. Родионовой, состоит в необходимости постоянной модернизации условий труда в зависимости от изменчивости факторов внутреннего и внешнего характера [11]. К числу фундаментальных аспектов актуальности интеграции принципа гибкости можно отнести:

- изменение хозяйственно-экономической специфики реализуемых в организации бизнес-процессов, которая накладывает отпечаток на условия выполнения трудовых функций;
- турбулентность социально-экономической системы, которая формирует комплекс дополнительных вводных условий для осуществления трудовых обязанностей. К примеру, пандемия оказала весьма существенное влияние на условия труда, так как потребовалась, с одной стороны, проработка дистанционного формата ведения трудовой деятельности, а, с другой стороны, — создание новых условий по безопасности при угрозах covid-19;

- эволюция нормативно-правовой базы, которая требует оперативного реагирования со стороны руководства в векторе внесения соответствующих условий в механизм ведения трудовой деятельности.

В этой связи именно использование принципа гибкости будет способствовать внесению своевременных корректив для создания благоприятной и комфортной среды ведения трудовой деятельности [12].

Фундаментальное значение при формировании благоприятных условий труда имеет принцип системности. По мнению А.Э. Мулюкова, суть данного принципа состоит в системном поиске инструментов и механизмов создания максимально комфортной, благоприятной и безопасной среды выполнения трудовых функций, что в свою очередь является важнейшим направлением деятельности руководства организации [13]. К числу ключевых аспектов интеграции принципа системности можно отнести:

- оперативный и тактический контроль условий выполнения трудовых функций с целью формирования информационной базы для применения корректирующих инструментов;

- присутствие в организации четкой, понятной и прозрачной стратегии управления условиями труда для сотрудников, которая отвечает основным требованиям всех заинтересованных сторон;
- постоянный поиск новых инструментов, способных при их интеграции обеспечить расширение потенциала комфортности и благоприятности условий труда;
- охват максимального количества факторов и субъективных пожеланий, связанных с изменениями условий ведения трудовой деятельности для поиска наиболее оптимального и компромиссного варианта.

На рисунке 2 представим основные принципы формирования благоприятных условий труда в организации.

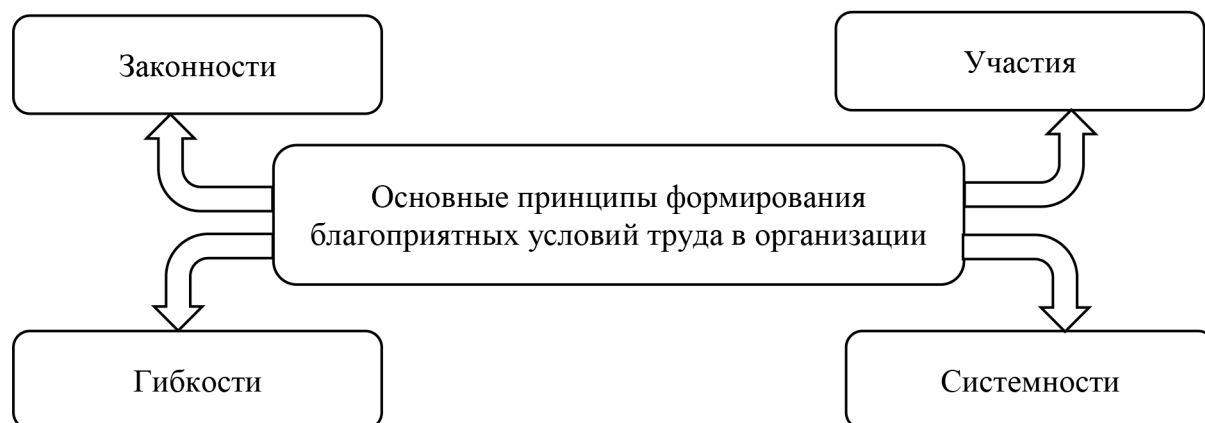


Рис. 2. Основные принципы формирования благоприятных условий труда в организации

Перечень, представленных на рисунке принципов, не является исчерпывающим и, безусловно, может быть дополнен как новыми составляющими, так и в результате детализации уже сгруппированных принципов. Отраженные принципы по своей сути носят фундаментальный характер и должны быть непременно учтены при построении эффективных и благоприятных условий для осуществления трудовых функций.

Актуальность оценки условий труда обусловлена необходимостью поиска резервов системного роста их улучшения для формирования наиболее благоприятной и комфортной среды выполнения трудовых функций сотрудниками. При решении данной задачи результаты оценки позволяют построить относительно объективную и достоверную информационную базу для принятия эффективных управленческих решений в указанном фарватере.

Как отмечает Д.В. Лукашенко, оценка условий труда в организации в большинстве случаев опирается на субъективное мнение, но общие характеристики имеют стандартизированные критерии, которые необходимо соблюдать как в соответствии с требованиями действующего законодательства, так и в рамках присутствующих устоев общественного развития [14]. Для оценки условий труда целесообразно применение следующих групп методов:

- количественные методы, которые опираются на результаты аналитической диагностики числовых параметров. Использование количественных методов происходит обычно в двух основных направлениях:
 - анализ динамики количественных показателей условий труда за ряд временных интервалов с целью выявления объективной закономерности их изменений;
 - сопоставление фактических текущих количественных показателей, отражающих те или иные аспекты условий труда с их нормативными критериями для выявления соответствия установленным требованиям;
 - качественные методы, которые опираются на результаты экспертных оценок и анкетирования сотрудников. Применение качественных методов в рамках оценочных процедура также может быть осуществлено в разрезе двух основных направлений:
 - экспертные оценки, которые опираются на результаты субъективных выводов квалифицированных специалистов по итогам персонифицированного или группового исследования текущего состояния условий труда;
 - результаты анкетирования или интервью сотрудников организации, в процессе которых они указывают на комплекс достоинств и недостатков существующих условий выполнения трудовой деятельности.
- На рисунке 3 сгруппируем основные методы оценки условий труда в организации.

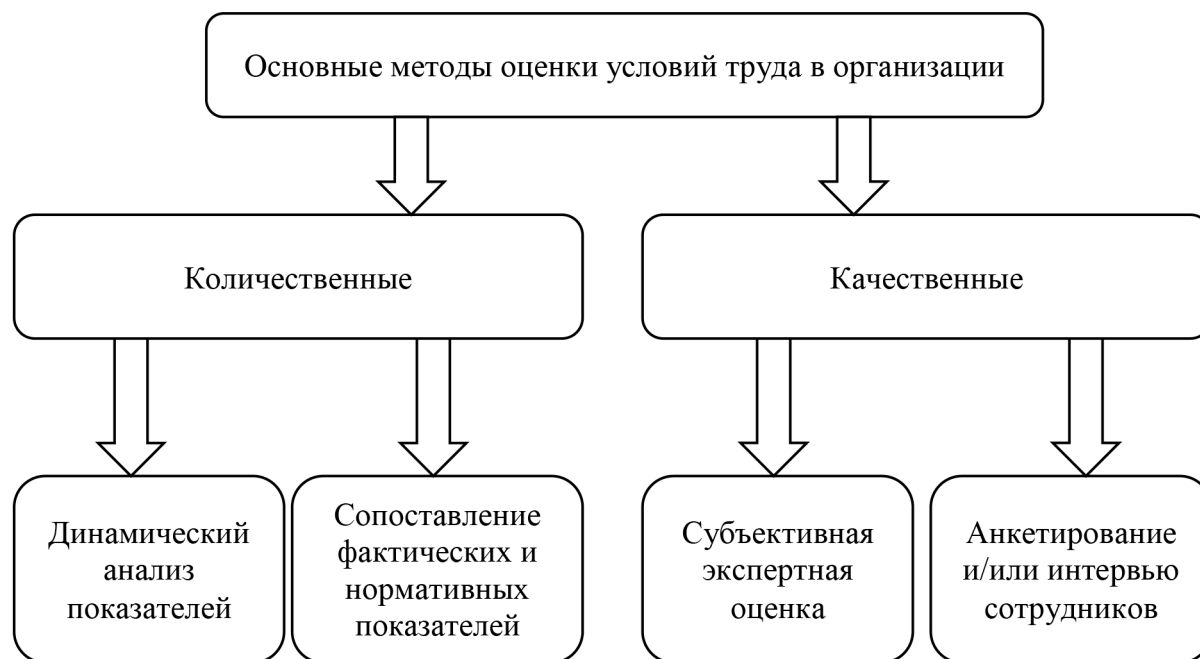


Рис. 3. Основные методы оценки условий труда в организации

Использование каждого метода позволяет раскрыть те или иные критерии текущего и потенциального состояния условий труда. В этой связи руководство организации должно максимально тщательно и на системной основе проводить оценку безопасности труда, его нормирования и морально-психологического климата для выявления существующих и потенциальных конфликтных ситуаций с целью их оперативного купирования [15].

Так как условия труда, включающие в себя материальную и нематериальную составляющие, имеют ключевое значение для комплексного использования присутствующего трудового потенциала в организации за счет максимального роста качества выполнения профессиональных трудовых функций и повышения вовлеченности сотрудников в трудовые процессы, то при решении задач в области их диагностики целесообразно проводить исследование с трёх основных позиций:

- с позиции работника. В данном случае исследование направлено на выявление его субъективной оценки относительно качества трудовой жизни в коллективе;
- с позиции работодателя. Степень выраженности условий качества трудовой жизни оценивается через призму мнения руководства экономического субъекта с учетом специфики функционирования системы кадрового менеджмента;
- с позиции общества в целом. Совокупность условий качества трудовой жизни оценивается через призму существующего на данный момент общественного мнения и уровня социально-экономического развития территории.

На основе анализа материалов научной статьи Н.Ш. Зариповой можно выделить следующие инструменты обеспечения безопасных условий труда:

- техника безопасности;
- гигиена труда;
- производственная санитария [16].

Техника безопасности представляет собой набор средств, инструментов и технологий, применение которых гарантирует снижение негативного влияния производственной среды на жизнь и состояние здоровья человека. Согласно позиции А.А. Корнеевкова, техника безопасности включает в себя набор следующих инструментов и методов:

- профилактика производственного травматизма, которая заключается, в первую очередь, в безопасном использовании производственного оборудования, эксплуатации машин, а также нахождении в рамках всего производственного пространства. Важным элементом эффективной профилактики производственного травматизма является планировка производственного и технического пространства на стадии строительства, когда происходит поиск рационального расположения помещений, станков, машин и оборудования;

– разработка и внедрение общих правил и норм труда. В рамках данного инструмента до сведений работников доводится информация о безопасном поведении в рамках производственного пространства, принципах проведении работ с минимальными угрозами жизни и здоровью, а также о безопасных способах эксплуатации присутствующих машин и оборудования;

– трансляция наглядного информационного и просветительского контента, характеризующего безопасные способы поведения при осуществлении трудовых функций. В рамках данного инструмента могут быть разработаны и тиражированы разного рода методические пособия, сфокусированные на соблюдении условий техники безопасности;

– расширение компетенций сотрудников в области охраны труда. Указанный инструмент предполагает проведение инструктажа, обучения в рамках разного рода краткосрочных образовательных курсов, расширяющих знания в области выполнения конкретных трудовых функций и использования тех или иных машин и оборудования;

– учет и анализ несчастных случаев с целью использования полученного опыта в будущем для их профилактики и предупреждения;

– построение комплексной корпоративной системы контроля мероприятий по технике безопасности. В рамках системы кадрового менеджмента должно быть создано специальное структурное подразделение, компетенции и функционал которого будут сфокусированы на осуществлении оперативного контроля техники безопасности, а также разработке стратегических механизмов недопущения несчастных случаев на производстве [17].

В текущих условиях для оценки морально-психологического климата наиболее часто применяются методы тестирования и анкетирования. Среди наиболее привлекательных отечественных методик тестирования морально-психологического климата Н.А. Болмосова выделяет тест социально-психологической самооценки, определение индекса групповой сплоченности, экспресс диагностика психологического климата, диагностика синдрома выгорания [18]. На рисунке 4 представим основные методы и приемы оценки морально-психологического климата.

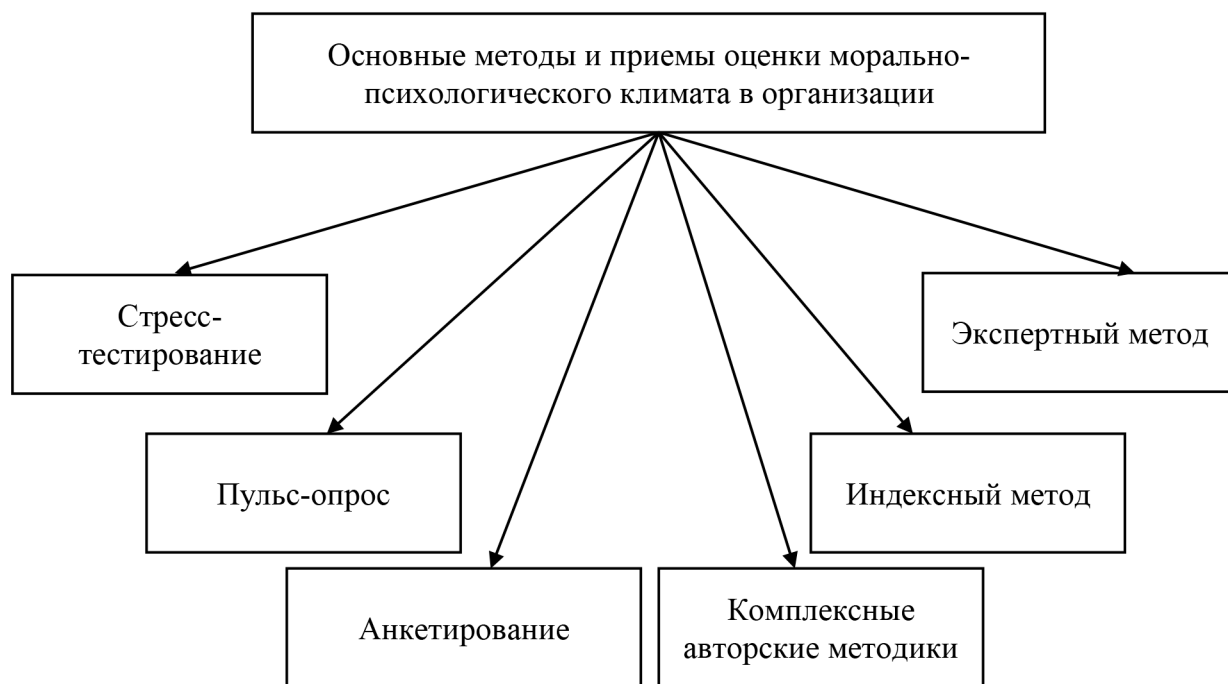


Рис. 4. Основные методы и приемы оценки морально-психологического климата в организации

Э.М. Аюпова для оценки морально-психологического климата предлагает использовать авторскую методику, которая основана на применении такого инструмента как анкетирование [19]. Суть предложенной автором методики заключается в рассмотрении морально-психологического климата через призму комфортности условий ведения трудовой деятельности. Примерно аналогичная методика рассматривается в статье Я.В. Грибовой, которая в качестве фундаментального критерия оценки результатов проводимого исследования считает целесообразным использовать итоги диагностики удовлетворенно-

сти трудом [20]. Необходимость использования пульс-опроса для исследования морально-психологического климата отмечает в своей научной публикации К.В. Злоказова [21]. Применение данной технологии позволяет в максимально короткий срок дать относительно объективную оценку существующего в организации эмоционального фона, опирающегося на результаты внутрикорпоративных горизонтальных и вертикальных коммуникаций.

Выводы

Таким образом, можно сделать вывод о том, что структурный состав условий труда позволяет их разделить на два больших сегмента материального и нематериального характера. Каждый сегмент обладает своим уровнем актуальности, а получение максимального эффекта в векторе создания благоприятных условий труда становится возможным только при условии релевантного развития каждого из них. Приоритетная важность материального и нематериального сегмента во многом зависит от специфики хозяйственно-экономической деятельности организации в целом, а также от особенностей выполняемых трудовых функций каждым сотрудником в отдельности. При внедрении управленческих механизмов необходимо учитывать, что условия труда являются набором характеристик трудового процесса, оказывающих влияние на моральное и физическое здоровье человека, а также на степень его работоспособности. В этой связи формирование благоприятных условий труда должно происходить на основе интеграции принципов законности, участия, системности и гибкости. Оценка условий труда играет ключевую роль в поиске резервов расширений комфортности и благоприятности среды выполнения трудовых функций. Условия труда, включающие в себя материальную и нематериальную составляющие, имеют ключевое значение для комплексного использования присутствующего трудового потенциала в организации за счет максимального роста качества выполнения профессиональных трудовых функций и повышения вовлеченности сотрудников в трудовые процессы. Для оценки условий труда могут быть использованы количественные и качественные методы. Достоинством количественных методов можно считать их императивный характер и максимальную достоверность, так как при расчетах используются верифицированные числовые характеристики. Положительным аспектом качественных методов является их гибкость и возможности провести оценку любого параметра существующих условий труда в организации. К числу недостатков количественных методов можно отнести ограниченность их применения в зависимости от лимитирования информационной базы для расчетов, а основным недостатком качественных методов является высокий уровень субъективности получаемых результатов. Для получения наиболее объективной и достоверной оценки необходимо использовать как можно больший набор инструментов количественных и качественных методов, обеспечивающих комплексную диагностику условий труда.

Литература

1. Кошарная Г.Б., Семина И.Н. Мероприятия по улучшению условий труда персонала на предприятии // В сборнике: Социокультурные факторы консолидации современного общества: Сборник статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции. Пенза, 2021. С. 3-6.
2. Новосельский С.О., Булавина М.А., Попова С.А. Классификация и актуальные тренды программ лояльности для ключевых стейкхолдеров корпорации // Вестник Института мировых цивилизаций. 2023. Т. 14. № 1 (38). С. 50-58.
3. Новоселов Д.Е., Горбунова Л.Л., Гневашев В.Ю., Юсупова Т.А. Подходы к оценке уровня организации труда на предприятии в современных условиях // В сборнике: Способы, модели и алгоритмы управления модернизационными процессами. Сборник статей Международной научно-практической конференции. УФА, 2024. С. 22-25.
4. Золкин А.Л., Новосельский С.О., Игнатова М.Н., Терентьева А.Е., Михайлов А.М. Управление миграционной политикой как фактор национальной безопасности // Вопросы политологии. 2024. Т. 14. № 9 (109). С. 3183-3196.
5. Шевелев И.А. Оценка социально-психологических методов управления персоналом организации // В сборнике: Лучшая студенческая статья 2022: Сборник статей XLVI Международного научно-исследовательского конкурса. Пенза. 2022. С. 66-70.
6. Зотова И.В., Кособуцкая А.Ю. Оценка социально-психологического климата коллектива // В сборнике: управление изменениями в социально-экономических системах: Сборник статей двадцать первой международной научно-практической конференции. Воронеж. 2022. С. 93-98.
7. Закирова А.И., Губанова И.Р. Применение современных информационных технологий для оптимизации процессов организации и нормирования труда в условиях цифровой экономики // В сборнике: Молодежь и XXI век – 2024: Сборник научных статей 13-й Международной молодежной научной конференции. В 3-х томах. Курск, 2024. С. 358-360.

8. Чернова М.И., Крицкий И.Н. Особенности организации тренинга по улучшению морально-психологического климата в коллективе и предотвращении конфликтов // Обзор педагогических исследований. 2021. Т. 3. № 8. С. 221-226.
9. Новосельский С.О., Булавина М.А. Сущность и особенности функционирования системы социального партнерства в рамках модели корпоративной социальной ответственности // Вестник Института мировых цивилизаций. 2023. Т. 14. № 2 (39). С. 66-70.
10. Сикач А.С., Антонюк Л.А. Альтернативная организация труда в непредсказуемых условиях на примере пандемии // Аллея науки. 2022. Т. 1. № 5 (68). С. 391-400.
11. Родионова Т.Г., Горяинова Т.П. Проблемы влияния условий труда на эффективность работы сотрудников организации в условиях пандемии // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. № 11-3 (81). С. 56-63.
12. Колосова О.А., Шлеенко А.В., Бегичева О.Л., Золкин А.Л., Новосельский С.О. Роль бренда в региональном менеджменте // Евразийский Союз: вопросы международных отношений. 2024. Т. 13. № 10 (63). С. 1921-1933.
13. Мулюков А.Э. Улучшение условий труда на рабочих местах в строительной организации на основании анализа результатов оценки условий труда // Студенческий вестник. 2021. № 1-4 (146). С. 29-33.
14. Лукашенко Д.В. Возможности обеспечения комфортных условий труда персонала образовательной организации силовых ведомств // Естественные и технические науки. 2022. № 8 (171). С. 130-131.
15. Новосельский С.О., Разумова А.С. Перспективы оценки и учета интеллектуального капитала на предприятии // Auditorium. 2014. № 3 (3). С. 87-95.
16. Зарипова Н.Ш. Оценка уровня комфортности условий труда: новый подход / Н.Ш. Зарипова // Russian Economic Bulletin. 2021. Т. 4. № 1. С. 173-181.
17. Корнеев А.А., Овчинников П.А., Вяземская Е.Э., Дворянчиков В.В., Рязанцев С.В., Янов Ю.К., Фанта И.В. Оценка условий труда и риски, обусловленные пандемией covid-19: результаты онлайн-опроса персонала медицинских организаций // Медицинский совет. 2023. Т. 17. № 7. С. 160-169.
18. Болмосова Н.А. Социально-психологический климат коллектива как фактор, влияющий на эффективность работы предприятия // В сборнике: экономика. Менеджмент. Финансы: сборник статей Международной научно-практической конференции. Уфа. 2022. С. 14-17.
19. Аюпова Э.М., Кутдусова А.А. Организационно-управленческие условия мотивации и стимулирования труда педагога в образовательной организации // В сборнике: Педагогическая наука и педагогическое образование в классическом университете: материалы ежегодной Международной научно-практической конференции. Уфа, 2023. С. 3-6.
20. Грибова Я.В., Лошкарева М.С. Изучение удовлетворенности трудом и трудовой мотивации фармацевтических специалистов // Современная организация лекарственного обеспечения. 2021. Т. 8. № 1. С. 88-91.
21. Злоказов К.В., Юренкова В.А., Рожков А.А. Трудности в измерении и оценке социально-психологического климата в служебных коллективах органов внутренних дел // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2022. № 3 (95). С. 191-197.