

КАТЕГОРИЗАЦИЯ ТРУДОВОГО АБСЕНТЕИЗМА В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННОЙ КОНЦЕПЦИИ ОЦЕНКИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

С.И. Сотникова

*Новосибирский государственный университет экономики и управления, г. Новосибирск,
Российская Федерация*

Информация о статье

Дата поступления
7 июня 2018 г.

Дата принятия к печати
12 марта 2019 г.

Дата онлайн-размещения
4 апреля 2019 г.

Ключевые слова

Ресурсы рабочего времени;
фонд рабочего времени;
управление присутствием
на работе; трудовой
абсентеизм; резервы
рабочего времени; факторы
эффективности труда

Аннотация

Рабочее время наряду с традиционными факторами производства относится к ключевому экономическому ресурсу, требующемуся для производства товаров и услуг и способствующему повышению конкурентоспособности на всех уровнях управления. В статье рассмотрены факторы, благодаря которым концепция эффективности рабочего времени наполняется новым социально-экономическим содержанием. Переход от управления присутствием на работе к управлению посещаемостью работы сделал невозможным расчет традиционных показателей оценки эффективности использования рабочего времени. Смена парадигмы обуславливает необходимость исследования трудового абсентеизма. Оценка трудового абсентеизма призвана быть основой профессионального подхода к инвестированию в эффективность труда, главным стимулом поиска и реализации долгосрочных конкурентных преимуществ ресурса рабочего времени в организации. Применение в отечественной литературе термина «трудовой абсентеизм» характеризуется высокой теоретико-методологической и методической неопределенностью. На основе анализа и обобщения имеющегося отечественного опыта оценки использования рабочего времени дана авторская трактовка понятия «трудовой абсентеизм», интерпретация его социально-экономического содержания, сущности. Предложена классификация видов и система показателей оценки трудового абсентеизма.

LABOR ABSENTEEISM CATEGORIZATION: THE MODERN CONCEPT OF WORKING TIME ASSESSMENT

Svetlana I. Sotnikova

Novosibirsk State University of Economy and Management, Novosibirsk, the Russian Federation

Article info

Received
June 7, 2018

Accepted
March 12, 2019

Available online
April 4, 2019

Keywords

Resources of working hours; fund
of working hours; management
of work attendance; labor
absenteeism; reserves of working
hours; factors of work efficiency

Abstract

Working hours are the key economic resource necessary for production of goods and services and promoting increase in competitiveness at all levels of management. Development of the social and labor relations in the country has made impossible calculation of traditional indicators of assessment of working hours' use. The article discusses the factors thanks to which the concept of working time efficiency is getting its new socio-economic content. The transition from attendance management at work to absence rate management made it impossible to calculate traditional indicators for evaluating the efficiency of working time. Labor absenteeism is considered as an indicator of assessment of working hours' use. The paradigm shift makes it necessary to study labor absenteeism. Evaluation of labor absenteeism is meant to be the basis of a professional approach to investing in labor efficiency, the main stimulus for finding and implementing the long-term competitive advantages of a working time resource in an organization. The use in national literature of the term «labor absenteeism» is characterized by high uncertainty. The indicator of labor absenteeism is designed to be a guarantee of professional approach to investment into efficiency of

work, the main incentive of search and realization of long-term competitive advantages of a resource of working hours in the organization. The article provides the interpretation of the concept «labor absenteeism», its socio-economic content and meaning. Classification of types of labor absenteeism and the system of his indicators is offered. We put forward classification of types and rating system of labor absenteeism.

В современных условиях становления цифровой экономики, трудосберегающего и интеллектуальноемкого характера научно-технического прогресса бизнес вынужден снижать издержки и работать над повышением эффективности. Любое повышение эффективности в конечном счете сводится к экономии рабочего времени.

Российские компании начинают более четко осознавать, что рабочее время — это невозполнимый, но регулируемый ресурс. Эффективное его использование представляет собой постоянный и целенаправленный процесс, создающий возможности для уменьшения влияния стохастических факторов, определяющих трудовые затраты на достижение организационных целей, ритмичность производственно-коммерческой деятельности, качество труда, себестоимость, прибыль. Экономическое процветание экономического субъекта все больше зависит от использования дефицитного ресурса — рабочего времени. Рабочее время становится одним из главных нематериальных активов экономики, средством достижения высоких социально-экономических результатов.

В ходе развития социально-трудовой сферы у российских организаций появились новые возможности в использовании рабочего времени, но при этом возникли многочисленные трудности, связанные с необходимостью более технологичного сбора и обработки информации о рабочем времени, нежели традиционный жесткий почасовой контроль за работником, табельный учет присутствия работников на рабочем месте, онлайн-мониторинг, анализ информации о посещаемых ими сайтах и интернет-трафике, контроль их электронной почты и др.

Так, по мере информатизации и цифровизации экономики происходит расширение виртуального пространства в социально-трудовой сфере: распространяется виртуализация трудовых процессов, увеличивается спектр виртуальных рабочих мест, образующих виртуальные отделы в виртуальных организациях, повышается роль информационных компьютерных технологий. Как следствие, изменяются институты поиска контрагентов и сбора информации об использовании рабочего времени, механизмы государственного регулирования рынка труда.

Виртуализация бизнес-деятельности тесно связана с использованием интеллектуального потенциала работника. Ресурсы личности (в частности, конкурентные преимущества) дают работнику возможность выполнять проекты, задания для нескольких работодателей в конкретный промежуток времени без своего физического присутствия в организации, не связывая себя с ней нормами трудового законодательства. В условиях демократизации требований службы государственной статистики к ведению статистической и первичной отчетности по труду в организациях, изменения практики ведения учета и контроля рабочего времени, отказа многих организаций от разработки балансов рабочего времени работники чаще отвлекаются при выполнении работы, чаще отсутствуют на рабочем месте и т.п. От них требуется выполнение большего объема работ при меньшем объеме ресурсов, в первую очередь времени. Это вызывает необходимость экономии времени за счет де бюрократизации организации труда.

На смену парадигме научной организации труда приходит парадигма самоорганизации труда, при которой работнику определяют стратегическое направление бизнеса, выделяют ресурсы и вводят критерии контроля. Это обеспечивает большую свободу в достижении целей трудовых заданий. «...Самоорганизация труда базируется на самостоятельности в реализации работником своих способностей и навыков, компетенций» [1, с. 66]. Это создает условия для перехода от стандартных режимов труда и отдыха к режимам гибкого рабочего времени. Появляется легальная возможность самостоятельно регламентировать (устанавливать) индивидуальный режим: передвигать время прихода на работу и ухода с нее, время возвращения с обеденного перерыва, укорачивать или удлинять рабочий день в соответствии с собственными потребностями и производственной необходимостью.

В современных условиях в соответствии с принципами самоорганизации труда работники сами планируют не только начало, окончание и продолжительность работы, но и место ее выполнения.

Гибкое размещение рабочего места имеет ряд преимуществ перед стационарным. Так, следует признать, что стационарное рабочее место в организации не всегда способствует сосредоточенному выполнению трудовых заданий, поскольку внимание сотрудника могут отвлекать другие работники, что тормозит оперативное выполнение задачи, в то время как гибкое размещение рабочего места зачастую стимулирует выполнение трудовых заданий точно к назначенной дате и качественнее. Наличие мобильной связи позволяет работнику в случае необходимости получать доступ к требуемой информации, и он сам, в свою очередь, может своевременно предоставлять материалы.

Конкурентная среда бизнеса заставляет работников быть все ближе к потенциальным партнерам, встречаясь с ними в регионах. Как следствие, на смену организационным структурам, ориентированным на достижение синергии деятельности всех работников, приходят структуры, организационно поддерживающие работу и результаты труда отдельного работника (адвокатские конторы, медицинские клиники, фирмы консультантов, ремесленные мастерские и т.п.). Растет численность удаленных сотрудников в бизнесе.

В условиях деbüroкратизации организации труда для руководителя неважно, где в настоящий момент находится работник. Главное, чтобы выполнялись трудовые задания. Происходит перераспределение центров ответственности, делегирование все больших прав нижестоящим звеньям, которые становятся автономнее. Это требует от руководителя навыков управления и умения делегировать полномочия, а от работника — умения работать без жесткого контроля.

Итак, назрела объективная необходимость перехода от жесткого контроля присутствия на работе к гармонизации интересов экономических субъектов относительно отсутствия наемных работников на рабочем месте (в пределах установленной трудовым законодательством нормы), от отношений подчинения к отношениям партнерства «работодатель — работник», от регистрации времени прихода на работу и ухода с нее к управлению посещаемостью работы.

Управление посещаемостью работы — процесс управления рисками, связанными с отсутствием работников на рабочем месте, для обеспечения непрерывности бизнеса. Данный процесс ориентирован на поддержание трудовой деятельности работников благодаря обеспечению для них возможно-

сти доступа к механизмам сотрудничества и коммуникационной поддержки управления эффективностью работы, гибкого рабочего времени, стимулирования выполнения функциональных обязанностей. Главное в этом процессе — соблюсти баланс между уважением работников и доверием к ним, с одной стороны, и четким контролем выполнения ими функциональных обязанностей в их отсутствие — с другой.

Обращение к понятию «управление посещаемостью работы» не сводится к терминологической «перелицовке» сложившегося понятия «управление присутствием на работе», а предполагает внутреннюю методологическую переориентацию его организационно-экономической сущности, позволяющую придать рассматриваемому явлению новый качественный уровень, характерный для современного этапа развития общества.

Если в рамках понятия «присутствие на работе» акцент делается на физическом нахождении, личном пребывании на рабочем месте, то в рамках понятия «посещаемость работы» предполагается как физическое пребывание на рабочем месте, так и виртуальное, т.е. реальное выполнение работы и без физического присутствия работника на рабочем месте в организации. Работник решает реальные проблемы бизнес-деятельности, при этом руководство организации может находиться в другом городе, регионе, стране. Иначе говоря, факт посещаемости делает необходимой и достаточной аутентификацию и авторизацию¹ в корпоративной системе контроля доступа любым способом — с помощью электронных карт, биометрии, паролей, веб-приложения, путем занесения записи охранником в бумажный журнал и т.п.

Управление посещаемостью работы, таким образом, представляет собой совокупность приемов и методов целенаправленного воздействия на выполнение работниками функциональных обязанностей при возникновении реального и (или) виртуального их отсутствия на рабочем месте. Предметом управления посещаемостью выступают отношения между работодателем и наемными работниками по поводу отсутствия последних на работе в процессе достижения целей производственно-коммерческой системы.

¹ Аутентификация работника — процесс подтверждения его подлинности. Авторизация аутентифицированного работника — разрешение ему выполнять функциональные обязанности.

Критический анализ отечественных литературных источников по проблеме управления рабочим временем показал, что для характеристики отсутствия на работе применяется термин «абсентеизм» (от англ. absent — отсутствовать; от лат. absens, absentis — отсутствующий).

Это «трудовой абсентеизм персонала» [2; 3; 4, с. 19], «абсентеизм сотрудников» [5], «абсентеизм на предприятии», но чаще понятие «абсентеизм» используется без конкретизации применительно к социально-трудовой сфере [6, с. 341; 7–10; 11, с. 638]. Такое терминологическое многообразие нередко приводит к различиям в изложении одних и тех же вопросов в научных и учебно-методических работах, вызывает научную дискуссию.

Развивая понятие абсентеизма и реализуя принцип исследования «от общего к частному», правомерно использовать термин «трудовой абсентеизм», акцентирующий внимание на специфических особенностях этого процесса и явления применительно к социально-трудовой сфере и объединяющий все указанные выше.

Анализ теоретико-методологических воззрений отечественных ученых позволил выделить три концептуальные схемы, касающиеся конкретно-видового содержания трудового абсентеизма.

Сторонники *первой* концептуальной схемы понимают под трудовым абсентеизмом любое отсутствие работника (временное или перманентное, частое или редкое, самовольное или разрешенное) на работе [12, с. 19], на рабочем месте [8–10; 13], т.е. невыход (неявку) на работу [14]. Акцент делается на реальных, явных фактах физического отсутствия работника на рабочем месте, работе, в организации.

Сторонники *второй* схемы рассматривают абсентеизм на рынке труда как уклонение от выполнения функциональных обязанностей [15], «неприсутствие к работе» [2] и т.п. Нетрудно заметить, что фокус внимания в рамках этой концептуальной схемы смещен на факты физического присутствия лиц на работе для выполнения функциональных обязанностей, но не приступивших к работе по тем или иным причинам.

Позиция сторонников *третьей* схемы, сохранившей концептуальные идеи первой и второй схем, зиждется на компромиссном ценностном базисе. С их позиции абсентеизм — это «невозможность для работника отчитаться в работе, которую он должен был выполнить по плану (графику): 1) уклонение

от выполнения обязанностей; 2) уклонение от работы» [4, с. 355]. Другими словами, это «уклонение работников от работы с использованием всего арсенала средств оправдания неявки на работу» [16, с. 556], невыполнение работником по разным причинам своих функциональных обязанностей [2].

Итак, трудовой абсентеизм как сложная и многоплановая система, включающая большое число взаимосвязанных и вместе с тем разнокачественных компонентов, имеющая иерархическую структуру и, как правило, вероятностный характер возникновения, связан с особым, уникальным процессом диалектической взаимосвязи и взаимообусловленности ненадлежащего использования целодневного и внутрисменного рабочего времени с точки зрения установленного распорядка труда в конкретной организации. Он обусловлен как объективными закономерностями развития рыночной системы управления социально-трудовыми отношениями, организации производства и труда, сохранения здоровья нации, так и особенностями национальной культуры, религии, мотивацией и отношением к труду работников и иными обстоятельствами.

Поскольку ведение учета рабочего времени определено законом² и отсутствие данного учета в организации является прямым нарушением прав работников, трудовой абсентеизм осмысливается прежде всего с *количественной стороны* и предстает как ненадлежащее использование продолжительности рабочего времени, некая система целодневных и внутрисменных потерь, неявок и непроизводительных затрат рабочего времени. В этой ситуации следует говорить о явном трудовом абсентеизме.

Явный трудовой абсентеизм — отсутствие работников на рабочем месте, частота и виды которого отражают экстенсивную характеристику использования целодневного и внутрисменного фондов рабочего времени по продолжительности. Явный трудовой абсентеизм обусловлен резервообразующими и нерезервообразующими отклонениями от участия в достижении организационных целей.

Резервообразующие трудовые отклонения являются резервом увеличения произвольно используемого рабочего времени. К ним относят отсутствие работников в связи с болезнью, выполнением государственных

² Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ : (в ред. от 5 февр. 2018 г.). Ст. 91 // СПС «КонсультантПлюс».

обязанностей, нарушением уголовного права, прогулами, простоями, а также с нарушением трудовой дисциплины, микротравмами, простоями из-за неисправности оборудования, отсутствия работы, сырья, материалов, топлива, энергии, с разрешения администрации и т.д.

Нерезервообразующие уклонения от работы регламентированы трудовым законодательством. Это праздничные и выходные дни, очередные отпуска, дополнительные отпуска учащихся, студентов, по беременности и родам и пр., а также сокращенный рабочий день подростков, перерывы женщинам для кормления детей, неполный рабочий день и неполная рабочая неделя по согласованию с администрацией и т.п. Такие уклонения неизбежны и несократимы. Кроме того, поскольку Трудовой кодекс РФ ориентирует работодателей на дополнительные трудовые льготы, то спектр данных уклонений может иметь тенденцию к расширению.

В этой связи следует различать излишний и необходимый явный трудовой абсентеизм.

Необходимый явный трудовой абсентеизм — общее количество несократимых неявок на работу. Напротив, излишний трудовой абсентеизм показывает общее количество резервообразующих уклонений от работы, когда посещаемость работников предполагается.

Излишний трудовой абсентеизм может быть не по уважительной причине и по уважительной. Следует заметить, что понятие «неуважительная причина» Трудовым кодексом РФ не определено. Иначе говоря, работодатель сам вправе оценивать правомерность и важность невыхода на работу, отсутствия на ней некоторое время, ненадлежащее исполнение функциональных обязанностей. При этом существует точка зрения, согласно которой работник может отсутствовать на рабочем месте по уважительной причине. Это болезнь, учебные отпуска, неявки с разрешения администрации, несчастный случай, отпуск по семейным обстоятельствам, уход за ребенком, прогулы и простои по инициативе работодателя, прочие неявки, разрешенные законом. Этот трудовой абсентеизм не предполагает обмана со стороны работника.

Явный трудовой абсентеизм по неуважительной причине проявляется, во-первых, в намеренном отсутствии на работе (прогулы и простои по вине работника, болезнь при отсутствии больничного листа и др.); во-вторых, в ненадлежащем исполнении функциональных обязанностей в случае присутствия на рабочем месте (опоздания, выход на

работу в нетрезвом состоянии, затраты времени на исправление брака или ошибок, разговоры по телефону по личным вопросам или на посторонние темы с коллегами, преднамеренная занятость внерабочими делами на рабочем месте, увеличение продолжительности обеденных и других перерывов в работе, проведение времени в помещении для курения или на страницах социальных сетей, форумах и т.п.).

Исходя из такого понимания неуважительной и уважительной причин уклонения от работы, следует различать непосредственный (прямой) и вынужденный (косвенный) трудовой абсентеизм.

Непосредственный трудовой абсентеизм показывает общее количество уклонений от работы по неуважительной причине, а также по уважительной причине, но предполагающей обман со стороны работника по факту уклонения от работы (например, по болезни, но без посещения врача). Вынужденный явный трудовой абсентеизм — общее количество уклонений от работы по уважительной причине. Этот трудовой абсентеизм не предполагает обмана со стороны работника.

Трудовой абсентеизм может быть осмыслен с качественной стороны как характеристика рациональности и целесообразности ненадлежащего использования рабочего времени с учетом уровня рабочего места в организационной иерархии, квалификации и отношения работника к труду. В этой ситуации следует говорить о неявном трудовом абсентеизме. *Неявный трудовой абсентеизм* проявляется в ненадлежащем использовании рабочего времени, обусловленном организацией труда, в нерациональном и нецелесообразном использовании квалификации работника в организационной системе разделения труда, а также в пассивности, равнодушном или девиантном отношении к профессиональной деятельности, утрате доверия и интереса к субъектам профессиональной и управленческой деятельности. Неявный трудовой абсентеизм может возникать и по объективной, и по субъективной причине. В этой связи следует различать потенциальный и латентный неявный трудовой абсентеизм.

Потенциальный трудовой абсентеизм — это время выполнения работ, относящихся к функциональным обязанностям работника, но не соответствующих его квалификации. Возникновение потенциального абсентеизма на рынке труда обусловлено нерациональным квалификационно-должностным разделением труда в организации

и проявляется в выполнении работниками трудовых заданий не по своей квалификации, иначе говоря, сложность функциональных обязанностей выше или ниже квалификации исполнителя.

Перед современными организациями встает проблема *латентного трудового абсентеизма*, т.е. неявного отсутствия работника на рабочем месте: он присутствует на работе, но участие в рабочем процессе принимает формально. Он добросовестно или недобросовестно выполняет свои функциональные обязанности, не проявляя никакой инициативы для поддержания или повышения эффективности труда и не используя творческий подход, т.е. ограничивается физическим присутствием. При этом, чтобы защитить собственный статус и доходы, работник предпринимает попытки к имитации активной трудовой деятельности, доказывая собственную значимость. Работа не выполняется на должном уровне, а «расходы сохраняются, так как издержки предприятия включают те виды выплат, которые осуществляются независимо от присутствия или отсутствия работника» [8].

По сути, этот трудовой абсентеизм предстает как некий результат личного выбора работником индивидуальных целей и действий по ненадлежащему использованию рабочего времени из множества других, исходя из особенностей внутриорганизационной реальности и, главное, из понимания своих талантов, способностей, потребностей, ценностных ориентаций, мотивов. В целом его главная причина — реакция на неудовлетворенность потребностей в труде. Другими словами, *латентный трудовой абсентеизм* — это время формального исполнения функциональных обязанностей, имитации активной трудовой деятельности, обусловленное неудовлетворенностью потребностей в труде.

Итак, существование явного, потенциального и латентного трудового абсентеизма — нормальное состояние функционирующей организации.

Оценка трудового абсентеизма представляет собой систематический, четко организованный процесс, направленный на соизмерение потерянных рабочих дней (или часов) за определенный период из-за ненадлежащего использования рабочего времени.

Система показателей оценки трудового абсентеизма включает *абсолютные, относительные, структурные и стоимостные*. Высокие показатели трудового абсентеизма способствуют дестабилизации бизнеса, ухудшению морально-психологического климата

в организации, снижению мотивации ее персонала и в конечном счете утрате организацией конкурентоспособности на рынке труда. Низкие показатели, напротив, усиливают ее конкурентную позицию на рынке труда. Показатели оценки дают графическую картину турбулентности в организации.

Абсолютные показатели оценки трудового абсентеизма могут быть рассчитаны по общепринятым измерителям — в человеко-днях и человеко-часах. Причем наиболее полная характеристика трудового абсентеизма может быть получена при сочетании измерения его в человеко-часах и человеко-днях. Эти показатели могут быть применены как к отдельному работнику и их группам в зависимости от возраста, пола, профессии и квалификации, так и в целом к персоналу организации. В качестве показателей оценки абсолютного трудового абсентеизма следует использовать общий (валовой) трудовой абсентеизм, необходимый, излишний, потенциальный и латентный.

Общий абсолютный трудовой абсентеизм A_o (в том числе *целодневный* A_o^u , рассчитанный в человеко-днях, и *внутридневный* A_o^s , рассчитанный в человеко-часах), показывает общее количество *целодневных* U_n и *внутридневных* V_n потерь рабочего времени, *целодневные неявки на работу* U_n (резервообразующие U_{nr} и нерезервообразующие U_{nn}), *внутридневные непроизводительные затраты времени по всем (уважительным и неуважительным) причинам* V_n (резервообразующие V_{nr} и нерезервообразующие V_{nn}) и имеет следующий формализованный вид: $A_o^u = U_n + U_{nn}$; $A_o^s = V_n + V_{nn}$.

Необходимый абсолютный трудовой абсентеизм имеет объективные причины, регламентированные законодательством. Он неизбежен и несократим. Этот показатель отражает общее количество несократимых неявок на работу A_n (*целодневный* A_n^u , *внутридневный* A_n^s), когда посещаемость работников предполагалась. Его можно предсказать, спрогнозировать и даже достаточно точно рассчитать: $A_n^u = U_{nn}$; $A_n^s = V_{nn}$.

Излишний абсолютный трудовой абсентеизм показывает общее количество сократимых уклонений от работы A_{in} (*целодневный* A_{in}^u , *внутридневный* A_{in}^s), когда посещаемость работников предполагалась, и рассчитывается как $A_{in}^u = U_n + U_{nr}$; $A_{in}^s = V_n + V_{nr}$.

Абсолютный потенциальный трудовой абсентеизм показывает общее количество нерационального использования рабочего времени A_n (*целодневный* A_n^u , *внутридневный*

ный A_n^B) в результате выполнения работы, сложность которой выше или ниже квалификации работника:

$$A_n^C = Y_{pв} - T_i \text{ или } A_n^B = \Xi_{pв} - T_i,$$

где $Y_{pв}$ — явочный фонд рабочего времени, т.е. среднее количество дней, полезно используемое в течение планового периода, человеко-дней; $\Xi_{pв}$ — эффективный (реальный) фонд рабочего времени, т.е. количество часов, полезно используемое в течение рассматриваемого периода, человеко-часов; T_i — время выполнения работ, сложность которых соответствует квалификации работника, человеко-дней или человеко-часов.

Абсолютный латентный трудовой абсентеизм A_n (целодневный A_n^C , внутрисменный A_n^B) отражает ненадлежащее использование рабочего времени, связанное с отношением работника к различным сторонам своей трудовой деятельности, и может быть рассчитан на основе выявления степени, в которой работники удовлетворены стратегиями и практиками управления персоналом, путем анкетного опроса или интервью:

$$A_n^C = Y_{pв} \left(1 - \frac{\sum_{j=1}^n \sum_{i=1}^{12} a_{ij}}{12 \cdot n \cdot a_{max}} \right) \text{ или}$$

$$A_n^B = \Xi_{pв} \left(1 - \frac{\sum_{j=1}^n \sum_{i=1}^{12} a_{ij}}{12 \cdot n \cdot a_{max}} \right),$$

где a_{ij} — оценка i -го фактора работы j -го работника, баллов (каждый признак деловых качеств имеет пять уровней проявления и оценивается в баллах: удовлетворен — 1; скорее удовлетворен, чем не удовлетворен, — 2; затрудняюсь ответить — 3; скорее не удовлетворен, чем удовлетворен, — 4; не удовлетворен — 5); $j = (1, n)$ — номер работника; i — номер фактора работы: $i = 1$ — размер заработной платы; $i = 2$ — режим работы; $i = 3$ — разнообразие работы; $i = 4$ — необходимость решения новых проблем; $i = 5$ — самостоятельность в работе; $i = 6$ — соответствие работы личным способностям; $i = 7$ — возможность должностного продвижения; $i = 8$ — санитарно-гигиенические условия; $i = 9$ — уровень организации труда; $i = 10$ — отношения с коллегами; $i = 11$ — отношения с непосредственным руководителем; $i = 12$ — уровень технической оснащенности.

Показатель абсолютного латентного трудового абсентеизма может быть определен также как соотношение между суммой

благ и вознаграждений, которую работник получает на работе, и той, которую, по его мнению, он должен был бы иметь.

Относительные показатели оценки — *интенсивность (коэффициент) общего, необходимого и излишнего, потенциального и латентного трудового абсентеизма* — являются ценным средством бенчмаркинга экономии рабочего времени и эффективности политики управления посещаемостью в организации. Эти показатели предоставляют возможность сравнивать трудовой абсентеизм внутри организации по подразделениям, а также в других организациях. Такой анализ позволяет выявить проблемные области в использовании рабочего времени, понять причины и масштабы неявок на работу и уклонений от нее с тем, чтобы затем принять эффективные меры для их устранения.

Интенсивность i -го вида трудового абсентеизма K_{Ai} (в том числе K_{A1} — общего трудового абсентеизма A_o при $i = 1$; K_{A2} — необходимого трудового абсентеизма A_n при $i = 2$; K_{A3} — излишнего трудового абсентеизма $A_{и}$ при $i = 3$; K_{A4} — потенциального трудового абсентеизма A_n при $i = 4$; K_{A5} — латентного трудового абсентеизма A_n при $i = 5$) характеризует уровень ненадлежащего использования максимально возможного фонда рабочего времени (выраженного в человеко-днях (K_{Ai}^C) и человеко-часах (K_{Ai}^B)). Этот коэффициент имеет следующий формализованный вид:

$$K_{Ai} = K_{Ai}^C \cdot K_{Ai}^B,$$

$$K_{Ai}^C = \frac{A_i^C}{H_{pв} \cdot \mathcal{C}}; K_{Ai}^B = \frac{A_i^B}{P_{pв}},$$

где $H_{pв}$ — количество дней, которое максимально может быть отработано работником организации при условии, что использовалось бы все рабочее время за исключением выходных, праздничных, т.е. номинальный фонд рабочего времени, дней;

$P_{pв} = \sum_{j=1}^k (H_{pв} \cdot T_{смj} \cdot \mathcal{C}_j)$ — количество часов,

которое максимально может быть отработано работником организации при условии, что использовалось бы все рабочее время за исключением выходных, праздничных с учетом законодательно установленной продолжительности рабочей смены, человеко-часов;

$\mathcal{C} = \sum_{j=1}^k \mathcal{C}_j$ — среднесписочная численность работников организации за рассматриваемый период; \mathcal{C}_j — среднесписочная численность j -й группы работников в зависимости от законодательно установленной продолжительности

рабочей смены, чел.; $T_{смj}$ — законодательно установленная продолжительность рабочей смены по j -й группе работников в течение рассматриваемого периода, ч.

Структурные показатели оценки трудового абсентеизма являются наиболее распространенными для того, чтобы отчетливо представлять, кто и почему отсутствует в организации, что побуждает работников уклоняться от работы и вызывает нерациональное использование ими рабочего времени. С помощью данных показателей оценки трудового абсентеизма может вестись расчет структуры трудового абсентеизма по видам и причинам, а также по организационным подразделениям, в которых абсентеизм имеет место. Конкретизация причин позволяет повысить действенность мер по их устранению.

Расходы, связанные с трудовым абсентеизмом, являются основой для проектирования системы управления посещаемостью в организации.

Экономические и социальные последствия трудового абсентеизма следует оценивать по показателям возможной экономии численности работников и потерянной (упущенной) производительности за счет трудового абсентеизма.

Экономия численности работников за счет сокращения целодневных неявок на работу и внутрисменных потерь и нерационального использования рабочего времени i -го вида трудового абсентеизма (общего трудового абсентеизма при $i = 1$; необходимого при $i = 2$; излишнего при $i = 3$; потенциального при $i = 4$; латентного при $i = 5$) характеризу-

ет уровень ненадлежащего использования максимально возможного фонда рабочего времени (выраженного в человеко-днях и человеко-часах) и рассчитывается так:

$$\mathcal{E}_i = \mathcal{E}_i^u + \mathcal{E}_i^p = \frac{A_i^u}{M_{рв}} + \frac{A_i^p}{P_{рв}}.$$

Определить упущенный (возможный) прирост производительности $\Delta\Pi_m$, обусловленный экономией численности за счет сокращения i -го вида трудового абсентеизма \mathcal{E}_i , можно по формуле

$$\Delta\Pi_m = \frac{\sum_{i=1}^5 \mathcal{E}_i \cdot 100}{A_p - \sum_{i=1}^5 \mathcal{E}_i}.$$

Исходя из сказанного выше залогом эффективного использования рабочего времени является диалектическая гармония интересов наемных работников и работодателей. И именно трудовой абсентеизм создает основу для формирования обновленного и единого информационного пространства, оперирующего технологиями обнаружения и оценки аномалии управления посещаемостью в организации. Открывающиеся в связи с этим перспективы диктуют необходимость дальнейшего познания и грамотной организации архитектоники трудового абсентеизма, позволяющей получить релевантную информацию для принятия управленческих решений, направленных на повышение эффективности и конкурентоспособности бизнеса за счет экономии рабочего времени.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Труд и инновации / под ред. С.И. Сотниковой. — Новосибирск : Изд-во НГУЭУ, 2013. — 172 с.
2. Нарезнева О.В. Аналитические процедуры в оценке социальной эффективности управления / О.В. Нарезнева, И.В. Подъяпольская // Омский научный вестник. — 2012. — № 5 (112). — С. 92–95.
3. Пьянников В.В. Операционализация понятия «абсентеизм» / В.В. Пьянников // Аспирант. — 2015. — № 1 (17). — С. 92–94.
4. Цыпкин Ю.А. Управление персоналом : учеб. пособие / Ю.А. Цыпкин. — М. : Юнити-Дана, 2001. — 446 с.
5. Третьякова Л.А. Проблемы оценки эффективности PR-деятельности в управлении персоналом / Л.А. Третьякова, А.А. Подвигайло // Экономический анализ: теория и практика. — 2014. — № 35 (386). — С. 52–57.
6. Кибанов А.Я. Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — М. : Инфра-М, 2014. — 427 с.
7. Миронова М.Д. Нормы организационного поведения и их влияние на повышение эмоциональной устойчивости / М.Д. Миронова // Лидерство и менеджмент. — 2015. — Т. 2, № 2. — С. 131–140.
8. Новгородова Л.Г. Затраты на персонал и их эффективность / Л.Г. Новгородова, А.В. Михайлова // Научные исследования: от теории к практике. — 2015. — № 1 (2). — С. 266–268.
9. Полева Н.А. Методическое обеспечение оценки результативности управления человеческими ресурсами / Н.А. Полева, Н.В. Сироткина // Международный журнал экспериментального образования. — 2012. — № 5. — С. 159–161.
10. Сироткина Н.В. Анализ подходов к оценке эффективности управления персоналом в сложных экономических системах / Н.В. Сироткина, А.А. Черникова // Вестник Белгородского университета потребительской кооперации, экономики и права. — 2008. — № 2. — С. 67–68.
11. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я. Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — М. : Инфра-М, 2010. — 695 с.

12. Хохлова Т.П. Девиантность и копинг как континуум поведенческих моделей в современной организации / Т.П. Хохлова // Сфера услуг: инновации и качество. — 2012. — № 8. — С. 19–30.
13. Резник С.Д. Эффективность управления человеческими ресурсами в строительных организациях: эконометрическая оценка факторов влияния / С.Д. Резник, О.В. Холькина // Региональная архитектура и строительство. — 2016. — № 3 (28). — С. 175–181.
14. Гельманова З.С. Безопасный и здоровый труд — это путь к повышению производительности на предприятии / З.С. Гельманова, Ю.И. Осик, Б.Ж. Спанова // Инновационное развитие территорий : материалы 4-й Междунар. науч.-практ. конф. — Череповец, 2016. — С. 116–120.
15. Долинин А.Ю. Проблемы оценки мотивации персонала уголовно-исполнительной системы / А.Ю. Долинин // Прикладная юридическая психология. — 2009. — № 2. — С. 146–150.
16. Экономика труда / под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова. — СПб. : Питер, 2004. — 656 с.

REFERENCES

1. Sotnikova S.I. (ed.). *Trud i innovatsii* [Work and innovations]. Novosibirsk State University of Economics and Management Publ., 2013. 172 p.
2. Narezheva O.V., Podyapolskaya I.V. Analytical procedures to assess social efficiency management. *Omskii nauchnyi vestnik = Omsk Scientific Bulletin*, 2012, no. 5 (112), pp. 92–95. (In Russian).
3. Pyannikov V.V. Operationalization Concepts «Absenteeism». *Aspirant = Postgraduate*, 2015, no. 1 (17), pp. 92–94. (In Russian).
4. Tsytkin Yu.A. *Upravlenie personalom* [Human Resource Management]. Moscow, Yuniti-Dana Publ., 2001. 446 p.
5. Tretyakova L.A., Podvigailo A.A. Problems of Assessing the effectiveness of PR-Activity in Human Resource Management. *Ekonomicheskii analiz: teoriya i praktika = Economic Analysis: Theory and Practice*, 2014, no. 35 (386), pp. 52–57. (In Russian).
6. Kibanov A.Ya., Mitrofanova E.A., Esaulova I.A.; Kibanov A.Ya. (ed.). *Ekonomika upravleniya personalom* [Personnel managerial economics]. Moscow, Infra-M Publ., 2014. 427 p.
7. Mironova M.D. Corporate Behaviour Standards and Their Effect on the Increase in Emotional Stability. *Liderstvo i menedzhment = Leadership and Management*, 2015, vol. 2, no. 2, pp. 131–140. (In Russian).
8. Novgorodova L.G., Mikhailova A.V. Human Resources costs and their effectiveness. *Nauchnye issledovaniya: ot teorii k praktike = Science Research: From Theory to Practice*, 2015, no. 1 (2), pp. 266–268. (In Russian).
9. Poleva N.A., Sirotkina N.V. Methodological guidelines for the assessment of the effectiveness of human resources management. *Mezhdunarodnyi zhurnal eksperimental' nogo obrazovaniya = International Journal of Experimental Education*, 2012, no. 5, pp. 159–161. (In Russian).
10. Sirotkina N.V., Chernikova A.A. Analysis of the approaches to the assessment of the effectiveness of human resources management in complex economic systems. *Vestnik Belgorodskogo Universiteta kooperatsii, ekonomiki i prava = Herald of the Belgorod University of Cooperation, Economics and Law*, 2008, no. 2, pp. 67–68. (In Russian).
11. Kibanov A.Ya. (ed.). *Upravlenie personalom organizatsii* [Company's personnel management]. 4th ed. Moscow, Infra-M Publ., 2010. 695 p.
12. Khokhlova T.P. Deviant Activities and Coping Behaviour as Continuum of Behavioural Models in Modern Organization. *Sfera uslug: innovatsii i kachestvo = Services sector: innovation and quality*, 2012, no. 8, pp. 19–30. (In Russian).
13. Reznik S.D., Kholkina O.V. The Efficiency of Human Resources Management in Construction Companies: The Econometric Evaluation of Impact Factors. *Regional'naya arkhitektura i stroitel'stvo = Regional Architecture and Engineering*, 2016, no. 3 (28), pp. 175–181. (In Russian).
14. Gelmanova Z.S., Osik Yu.I., Spanova B.Zh. Safe and healthy labor — is a way to increase the effectiveness at work place. *Innovatsionnoe razvitie territorii. Materialy 4-i Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii* [Innovative development of territories. Materials of the 4th International Scientific and Practical Conference]. Cherepovets, 2016, pp. 116–120. (In Russian).
15. Dolinin A.Yu. The problems of assessing motivation penal system. *Prikladnaya yuridicheskaya psikhologiya = Applied Legal Psychology*, 2009, no. 2, pp. 146–150. (In Russian).
16. Vinokurov M.A., Gorelov N.A. (eds.). *Ekonomika truda* [Labor economics]. Saint Petersburg, Piter Publ., 2004. 656 p.

Информация об авторе

Сотникова Светлана Ивановна — доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики труда и управления персоналом, Новосибирский государственный университет экономики и управления, 630099, г. Новосибирск, ул. Каменская, 56, e-mail: s.i.sotnikova@nsuem.ru.

Для цитирования

Сотникова С.И. Категоризация трудового абсентеизма в контексте современной концепции оценки рабочего времени / С.И. Сотникова // Известия Байкальского государственного университета. — 2019. — Т. 29, № 1. — С. 146–154. — DOI: 10.17150/2500-2759.2019.29(1).146-154.

Author

Svetlana I. Sotnikova — D.Sc. in Economics, Professor, Head of Department of Labor Economics and Personnel Management, Novosibirsk State University of Economy and Management, 56 Kamenskaya St., 630099, Novosibirsk, the Russian Federation, e-mail: s.i.sotnikova@nsuem.ru.

For Citation

Sotnikova S.I. Labor Absenteeism Categorization: the Modern Concept of Working Time Assessment. *Izvestiya Baikal'skogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Baikal State University*, 2019, vol. 29, no. 1, pp. 146–154. DOI: 10.17150/2500-2759.2019.29(1).146-154. (In Russian).