

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

---

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Пензенский государственный университет  
архитектуры и строительства»  
(ПГУАС)

**Г.А. Резник, С.К. Кучигина**

## **ЭКОНОМИКА ТРУДА**

Рекомендовано Редсоветом университета  
в качестве учебного пособия для студентов, обучающихся  
по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика»

Пенза 2015

ББК У65  
УДК 331.101.68  
К95

Рецензенты: доктор экономических наук, профессор  
С.Г. Михнева (ПГУ);  
доктор экономических наук, профессор  
Т.И. Хаметов (ПГУАС)

**Кучигина С.К.**

К95 Экономика труда: учеб. пособие / Г.А. Резник, С.К. Кучигина. –  
Пенза: ПГУАС, 2015. – 164 с.

Изложены основные вопросы, касающиеся экономики труда, исследованы экономические закономерности функционирования человеческих ресурсов, а также экономические отношения, возникающие на рынке труда и предприятиях в связи с использованием ресурсов труда, формированием различных форм занятости. В работе представлен порядок организации оплаты труда и установления оптимальных размеров заработной платы, приведены требования к формированию фонда оплаты труда и обеспечению его эффективного использования. В качестве основной проблемы экономики труда рассматривается система ее эффективности, ведущая роль в которой принадлежит производительности труда, способствующей росту национального богатства, повышению уровня благосостояния всех членов общества и обеспечивающей социальные стандарты и гарантии уровня и качества жизни населения.

Учебное пособие подготовлено на кафедре «Маркетинг и экономическая теория» и предназначено для студентов, обучающихся по направлению 38.03.01 «Экономика», при изучении дисциплины «Экономика труда», а также аспирантов и преподавателей.

© Пензенский государственный университет  
архитектуры и строительства, 2015  
© Резник Г.А., Кучигина С.К., 2015

## ПРЕДИСЛОВИЕ

Учебное пособие «Экономика труда» нацелено на рассмотрение широкого круга задач в области труда и эффективной трудовой деятельности, основными из которых являются: трудовые отношения, условия, охрана и оплата труда; выработка понимания современных подходов в развитии экономики труда с применением зарубежного опыта; особое значение уделяется проблеме безработицы, государственной политике в сфере труда, мотивации трудовой деятельности.

Данные, представленные в учебном пособии, способствуют формированию у студентов таких компетенций как:

ОК-11 – осознает социальную значимость своей будущей профессии, обладает высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности;

ОК-12 – способен понимать сущность и значение информации в развитии современного информационного общества, сознавать опасности и угрозы, возникающие в этом процессе, соблюдать основные требования информационной безопасности, в том числе защиты государственной тайны

Целью данного пособия является комплексное изучение студентами основ экономики труда, а также получение ими специальных знаний, необходимых для научно-исследовательской и практической работы в избранной сфере профессиональной деятельности.

Постановка цели требует решения следующих задач:

- 1) анализ специфики трудовых ресурсов общества;
- 2) изучение рынка труда и специфики его функционирования;
- 3) ознакомление с принципами начисления заработных плат в условиях рыночной экономики, а также компонента мотивации трудовой деятельности в структуре заработной платы;
- 4) изучение структуры человеческого капитала, выявление его роли в осуществлении трудовой деятельности;
- 5) выявление роли кадровой политики на предприятии, анализ структуры ее деятельности;
- 6) создание общих представлений о сфере государственного регулирования рынка труда, системе гарантий трудоустройства и занятости со стороны государственных ведомств;
- 7) изучение влияния процессов миграции на конъюнктурные процессы рынка труда;
- 8) изучение деятельности профсоюзов на рынке труда, выявление специфики рынков труда, обладающих усиленной и ослабленной позициями профсоюзов.

Каждый раздел пособия включает в себя набор контрольных вопросов, задач и тестовых заданий для самостоятельной подготовки студентов и контроля полученных знаний.

В первом разделе обобщаются сведения, касающиеся трудовой сферы как основного элемента производственной системы, анализируются виды труда, приводятся расчеты производительности и эффективности труда как важнейших показателей системы производства.

Во втором разделе раскрываются основные понятия, отражающие суть подготовки инновационно ориентированных профессиональных кадров и развития персонала, управления персоналом, компетентности персонала.

Третий раздел посвящен проблеме формирования человеческого капитала, а также особенностям инвестирования в человеческий капитал. В данном пособии представлены основные концепции отечественных и зарубежных авторов, касающихся этой темы.

Сущность рынка труда, основные его компоненты, особенности функционирования, занятость населения и безработица как важные условия функционирования рынка труда рассматриваются в четвертом разделе.

Принципы научной организации труда, основные формы и их эффективность, вопросы нормирования на производстве представлены в пятом разделе.

Изучению основных принципов начисления заработной платы сотрудникам предприятия и руководящему персоналу, дотаций и надбавок, системе мотиваций в структуре заработной платы посвящен шестой раздел.

Сущность кадровой политики предприятия, формирование основ кадровой политики, социальное партнерство как ключевое направление регулирования социально-трудовых отношений предлагаются для изучения в седьмом разделе.

Восьмой раздел посвящен рассмотрению проблем формирования государственной политики в области занятости населения, гарантий государства выявлению роли профсоюзов на рынке труда, мобильности и миграции на рынке труда.

Изучение курса «Экономики труда» представляет возможности:

- овладения системой социально-экономических знаний в области формирования и развития трудовых отношений;
- оперировать основными понятиями и терминами, применяемыми на микро- и макро-уровнях;
- развивать экономико-социальное мышление, оценивать пути решения в области расчета заработной платы и методов ее начисления;
- овладеть навыками оценки производительности, эффективности и качества труда;
- получить необходимые знания о социологических опросах, формах и
- получить представление о проблемах государственного регулирования социально-трудовых отношений в условиях рынка современной России.

## ВВЕДЕНИЕ

На протяжении всей истории развития человеческой цивилизации труд был и остается главным источником общественного блага, важным фактором экономического развития, средством модернизации производства и повышения уровня экономического развития народа в целом.

Современные требования организации производства в РФ требуют принципиального обновления условий труда, повышения качества рабочей силы, оптимизации процессов начисления заработных плат сотрудникам, постоянной работы в сфере повышения качества социальной защиты работников. При этом важно профессионально разбираться в основных направлениях модернизации трудовых процессов, методах совершенствования форм организации и стимулирования труда, внутригосударственных и мировых процессах на рынке труда».

Современное развитие общества приводит к трансформации структуры и качества рабочей силы, возрастанию требований к профессионально-квалификационному уровню работников, культуре труда и др. Экономика труда изучает экономические закономерности в области трудовых отношений, в том числе специфические формы проявления сущности труда, такие, как организация, оплата, эффективность, занятость и др. Знание основ экономики труда позволяет специалисту абстрагировано и аргументировано подходить к изучению происходящих событий, объяснять их движущую силу и оценивать значение.

Экономика труда – это часть экономической науки, которая изучает закономерности и экономическую эффективность трудовых процессов. По своей природе в отличие от общей экономической теории и отраслевых экономик экономика труда исследует определенный круг проблем (функцию), имеющий место в любом виде деятельности и в каждой отрасли экономики, а в силу этого она относится к типу функциональных экономических наук. Объектом экономики труда является труд – центральный элемент общественного производства, который имеется во всех отраслях и сферах экономики. Труд изучается и другими науками, такими как физиология и психология труда, эргономика, социология труда, трудовое право, статистика труда, гигиена труда и др. Для всех этих дисциплин труд служит объектом исследования. Различаются же эти дисциплины предметом исследования, т.е. тем, какую сторону и какие свойства объекта они изучают. Предмет экономики труда – экономические закономерности построения и осуществления трудовых процессов, факторы и условия их эффективности, экономические отношения людей, возникающие по поводу использования труда в масштабе страны, отрасли, региона, а также в каждой их ячейке – на предприятиях, в организациях, учреждениях. Предмет экономики труда это социально-экономические отношения, складываю-

щиеся в процессе труда под влиянием различных факторов технического, организационного, кадрового и иного характера.

Специалист в области экономики труда должен уметь организовать свой труд и труд своих подчиненных; формулировать цели и намечать пути их достижения; строить и использовать прогнозы и планы; находить рациональные подходы к решению проблем; предвидеть последствия своих решений.

Инновационно ориентированная экономика определяет рубежи для развития: совершенствование производственных технологий, повышение производительности труда неизменно формируют новые модели трудовых взаимоотношений, новые формы мотивации и стимулирования труда.

Современные условия рыночной экономики диктуют строгие правила повышения уровня профессиональной подготовки студентов экономических специальностей, расширения сферы их экономико-ориентированного мышления, пополнения речевого запаса профессионально-адаптированной лексикой, приобщения к процессам коллективного партнерства в профессиональной, научной, общественной сферах.

Учебное пособие представлено систематическим курсом тематически ориентированного материала, призванного дать студентам необходимые знания в области функционирования и развития социально-трудовых отношений в пределах дисциплины «Экономика труда».

# 1. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ ЭКОНОМИКИ ТРУДА

- 1.1. Основные понятия и категории экономики труда. Социально-трудовая сфера.
- 1.2. Труд как основной элемент производственной системы, виды труда.
- 1.3. Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства. Эффективность труда.
- 1.4. Факторы и резервы роста производительности труда

## 1.1. Основные понятия и категории экономики труда. Социально-трудовая сфера.

Труд является главным фактором материального производства. Понятие труда широко трактуется в современной научной литературе, наиболее емкое заключается в следующем толковании: «Труд – это целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и нематериальных благ (услуг). Используя труд, человек получает возможность преобразовать окружающий мир, обеспечить свое существование и способствовать развитию общества в целом.

Трудовая практика обладает как социальными составляющими (коллективные взаимоотношения, профессиональная социализация, процессы адаптации в рабочей среде, процессы профессионального становления и роста, процессы личностной удовлетворенности от труда, мотивации к стимулированию труда и проч.), так и экономическими (труд как главный фактор процесса производства, фактор трудоемкости и трудозатратности, начисление заработных плат, доплат и надбавок, рынок труда и проч.) компонентами.

Труд как социально-экономическое явление обладает важными показателями: затраты энергии (умственной, физической, творческой), количественно-качественное соотношение трудовых факторов, коллективный и личностный подходы к процессу труда, на который оказывают влияние такие факторы как предмет труда, средства труда, технологии труда.

Содержание труда определяется такими характеристиками как цель, задачи, функции, профессиональный уровень выполнения, их структура и сложность (к примеру, контрольная работа отличается от курсовой целями, задачами, структурой, степенью сложности). Характер труда определяет его общественную форму (к примеру, предпринимательский, наемный и т.п.).

К функциям труда традиционно относят:

1) производство материальных и нематериальных благ и услуг с целью обеспечения всех необходимых личностных и общественных потребностей;

- 2) сохранение экологической целостности окружающей среды;
- 3) обеспечение целостности социальной структуры общества;
- 4) обеспечение накопления материального и духовного богатства общества;
- 5) развитие факторов науки и техники, производства и культуры в целях совершенствования общественных структур;
- 6) развитие физических, интеллектуальных и творческих способностей человека, его целерациональное совершенствование.

*Предмет труда* – это все то, на что направлен труд и претерпевает изменения (сырье, земля, полуфабрикаты, комплектующие изделия и т.п.).

*Средства труда* – это все то, при помощи чего происходит воздействие на предметы труда (оборудование, оборудование, приборы и т.п.).

*Технология труда* – это способы и методики воздействия на предметы труда (технологии производства молочной продукции, деталей, технологии обучения и т.п.). В результате завершения трудового процесса получают продукты труда (мороженое, детали, приборы и т.п.).

Во всех известных человечеству обществах всегда существовало неравенство людей по отношению к уровню благосостояния, социальному статусу, половозрастным характеристикам и т.п. В отличие от статусных категорий, которые с течением времени и под воздействием обстоятельств способны менять уровни, половые характеристики неизменны и способны предопределять особенности развития различных жизненно важных сфер общества.

В зависимости от критериев выделяют следующие *классификации* труда:

- 1) по характеру и содержанию труда: частный, наемный, общественный, личный, индивидуальный, коллективный;
- 2) по характеру затрачиваемой энергии: умственный (интеллектуальный), физический, творческий, репродуктивный;
- 3) по сфере применения: научный, управленческий, коммуникационный, производственный, инженерный, инновационный, сельскохозяйственный, транспортный;
- 4) по видам и способам реализации труда: ручной, автоматизированный;
- 5) по условиям и режиму труда: стационарный, удаленный, передвижной;
- 6) по степени эстетического восприятия: привлекательный (актерский труд) и непривлекательный (труд уборщицы).

Процесс трудовой деятельности предполагает взаимодействие трех обязательных элементов: субъекта труда (исполнителя труда), объекта труда (предмет труда), средств труда (технологии воздействия исполнителя труда на предмет труда). Таким образом, под трудовой деятельностью понимают процесс материального производства, направленный на созда-



ние материальных и нематериальных благ (услуг). Трудовая деятельность исторически является основой общественных отношений.

Трудовую деятельность характеризуют следующие компоненты:

1) производительность труда – это количество продукции, выработанной за единицу времени;

2) эффективность труда – это качественно-количественная характеристика результатов труда;

3) разделение труда – это перераспределение производственных функций между всеми участниками трудового процесса;

4) организация труда – комплексное применение основных элементов труда (объектов, предметов, средств труда) в общем производственном процессе;

5) управление трудовой деятельностью – предполагает воздействие на процессы труда при помощи административно-экономических ресурсов.

В ходе исторического развития определенные виды трудовой деятельности уходят в прошлое (к примеру, телеграфист, председатель колхоза и т.п.), а новые виды деятельности возникают в результате развития технологических процессов и общественных отношений (оператор ЭВМ – программист). Кроме того, для современной России характерно моделирование производственных отношений по примеру европейских стран, а следовательно, привлечение новых (или профессионально-терминологическая подмена уже имеющихся) видов трудовой деятельности: менеджер (организатор), маркетолог (организатор процессов продвижения товаров и услуг), мерчендайзер (оформление товаров на прилавке) и т.п.

Трудовая деятельность на предприятии должна быть рационально структурирована и организована, что создает условия для повышения производительности в целом. Рациональная организация труда, т.е. целостное задействование всех элементов труда (объекта, предметов, средств труда) в общем процессе предполагает их эффективное взаимодействие с целью повышения результативности работы при минимальном использовании трудовых ресурсов (рабочей силы, предметов и средств труда).

Комплексное использование трудовых ресурсов обеспечивает предприятию высокую производительность и минимизацию издержек, что обеспечивается следующими факторами:

1) разделение и кооперация труда – оптимальный выбор вида и формы труда, что обеспечивает специализацию и квалификацию труда рабочих;

2) организация рабочих мест – правильная организация обеспечивает выработку автоматических навыков выполнения трудовых функций;

3) оптимизация трудовых процессов – должна строиться на принципах экономии рабочего времени и трудового потенциала работников;

4) разработка трудовых нормативов – предусматривает условия оптимальных затрат труда в соответствии с выполнением работ определенной степени сложности;

5) нормализация и интенсификация условий труда – призваны регламентировать трудовые условия, степень тяжести и уровень интенсификации в системе нормирования труда;

6) регламентация трудовых и нормативных условий труда – выявляет степень соответствия фактических затрат времени и энергии на выполнение конкретной работы и планируемых;

7) экономический потенциал издержек и результатов труда;

8) соблюдение трудовой дисциплины в процессе труда;

9. мотивация и стимулирование процесса труда должно обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах труда;

10) система управления трудовыми процессами должна обеспечивать эффективное функционирование всего комплекса факторов и отработать процесс контроля.

Неотъемлемой частью организации труда являются условия труда. Условия труда – это среда производства (внешняя среда), которая окружает человека в процессе труда, она оказывает существенное влияние на психоэмоциональное, физическое, умственное, состояние человека (внутреннюю среду), а следовательно, на общую производительность труда в целом. Условия труда могут быть благоприятными и неблагоприятными:

- благоприятные условия представляют собой совокупность производственно-коллективных факторов, способствующих положительному физическому, умственному, эмоциональному развитию человека, снижению утомляемости, повышению степени удовлетворенности результатами труда и проч.;

- неблагоприятные условия представляют собой совокупность производственно-коллективных факторов, способствующих быстрому развитию утомляемости у работника, появления плохого самочувствия, негативного отношения к процессу труда, снижению степени заинтересованности результатами деятельности, а также являются факторами риска получения профессиональных заболеваний и травм на производстве.

В связи с этим важно учитывать в условиях производственной деятельности комплекс взаимосвязанных факторов, влияющих на внутреннюю и внешнюю среды, окружающие работников предприятия.

Система организации труда предполагает процессы разделения труда и кооперации. Под разделением труда понимают производственное разграничение деятельности работников на основе специализации труда, сегментации определенных участков работы и т.п. Правильное разделение труда

позволяет адаптировать профессиональные навыки к условиям труда, тем самым повысить степень удовлетворенности трудом, повысить степень работоспособности и снизить утомляемость. В современной научной литературе различают три основных вида разделения труда:

- общее разделение труда характеризуется разграничением масштабов деятельности в пределах национальной экономики (например, добывающая промышленность, сельское хозяйство, сфера производства и т.п.);
- частное разделение труда – предполагает обособление деятельности внутри отрасли (к примеру, автомобилестроение, легкая промышленность и т.п.);
- единичное разделение труда – предполагает обособление деятельности внутри предприятия (к примеру, отдел маркетинга, технический отдел, бухгалтерия и т.п.).

Единичное разделение труда предполагает следующие разновидности: функциональное разделение труда, профессиональное, технологическое, квалификационное [2].

Функциональное разделение предполагает обособление на производстве отдельных видов работ и категорий специалистов в зависимости от целей работы (к примеру, руководитель, специалист, методист, ученик и проч.). На современных предприятиях такое разделение труда служит основой трудовой организации.

Профессиональное разделение труда предполагает обособление внутри каждой функциональной группы по профессиональным признакам в зависимости от технологического процесса выполнения работ (разделение по специальностям, к примеру, технолог, маркетолог, экономист и проч.).

Технологическое разделение труда означает обособление производственных процессов на определенные фазы, стадии и операции, закрепленные за соответствующими исполнителями.

Квалификационное разделение труда предполагает различия в степени сложности выполняемых работ (к примеру, в системе тарификации предусмотрено разделение труда в соответствии и тарифными разрядами).

Разделение труда на предприятии тесно связано с кооперацией. Кооперация предполагает объединение всех категорий персонала для участия в совместной планомерно организованной производственной деятельности (примером таких объединений могут служить рабочие бригады, рабочие группы, производственные коллективы и т.п.).

Трудовая адаптация может быть первичной (при первом трудоустройстве) и вторичной (при внутри организационных передвижениях). Процесс адаптации включает в себя следующие стадии:

1) стадия ознакомления предполагает процесс получения работником первичной информации о месте работы, профессиональных функциях, нормах поведения;

2) стадия приспособления означает, что работник, усвоив первичную информацию, начинает ориентироваться в ней, сопоставляя с полученными сведениями свое поведение;

3) стадия ассимиляции предполагает полное усвоение работником производственных норм и требований на стадии ознакомления и на стадии приспособления;

4) идентификация предполагает отождествление производственных целей работника с целями коллектива и предприятия [15].

С проблемой формирования мотивации труда тесно связано такое социально-экономическое явление как трудовая адаптация. Трудовая адаптация возникает на начальном этапе производственных отношений, когда работник осваивается на производстве, привыкает к новым условиям труда, внутреннему распорядку и режиму работы предприятия, форме взаимодействия внутри трудового коллектива, изучает уставные правила и положения предприятия.

Процесс адаптации (привыкания к новым условиям труда) может протекать от одного месяца до полугода: это зависит от специфики внутренней организационной структуры предприятия, а также от личностно-психологических качеств работника.

Труд с момента своего возникновения всегда будет иметь общественную природу, общественный характер, поскольку осуществляется трудовая деятельность осуществляется сообща.

Общественный труд – исключительное достояние человека, выступающего ведущей силой в процессе взаимодействия с окружающей средой. Поэтому предметом изучения экономики труда являются специфические законы и закономерности участия людей в совместной трудовой деятельности, вопросы организации, нормирования и управления процессом общественного труда. Развитие в России экономики рыночного типа, становление рыночных отношений сопряжено с формированием системы рынков, важнейшим звеном которой является рынок труда. Это обусловило расширение «внутрипроизводственного» толкования предмета экономики труда за счет включения в него всей совокупности проблем, связанных с закономерностями вовлечения, включения трудоспособных граждан в процесс общественного производства [6].

В этой связи экономика труда может быть определена как наука, изучающая всю совокупность социально-трудовых отношений, закономерности их развития, механизмы действия и формы проявления в различных конкретных общественно-исторических условиях.

Социально-трудовые отношения – это часть общественных отношений, охватывающая отношения по поводу формирования, вовлечения и использования трудоспособного населения в хозяйственной деятельности обще-

ства. Вся их совокупность может быть условно разделена на два круга отношений:

– отношения занятости, или совокупность экономических отношений по поводу включения трудоспособного населения в процесс общественно-хозяйствования и обеспечения его рабочими местами;

– отношения непосредственно в процессе общественного труда по поводу его организации, распределения, нормирования, стимулирования и контроля, или внутрипроизводственные трудовые отношения.

Отношения занятости – это, следовательно, составная часть социально-трудовых отношений, обслуживающая одну из важнейших экономических пропорций – обеспечение сбалансированности вещественных и личного факторов производства. В зависимости от уровня развития производительных сил и формы организации хозяйственной жизни эта задача решается по-разному. В рыночной экономике ее решение достигается посредством купли-продажи рабочей силы на рынке труда. Отношения занятости включают целый набор элементов: поиск работы и рабочей силы; порядок и условия найма и высвобождения работников; условия, содержание и формы оплаты труда, сопутствующие льготы; формирование трудовых качеств, обучение и подготовка кадров как вне, так и в самом процессе производства; их горизонтальная и вертикальная мобильность (перемещение и продвижение); предоставляемые обществом гарантии осуществления права на труд и меры социальной защиты занятости [19].

Для характеристики степени участия трудоспособного населения в общественной хозяйственной жизни используется понятие «занятость», представляющее собой сложную многоплановую социально-экономическую категорию, находящуюся под влиянием многообразных социальных и экономических факторов. Сам термин «занятость» означает участие людей в общественно-полезной деятельности, связанной с удовлетворением личных и общественных потребностей и, как правило, приносящей им заработок или доход. Однако, будучи функциональной характеристикой населения, он представляет собой итоговый момент процесса вовлечения трудоспособных граждан в общественное производство и распределения их по конкретным родам и видам труда.

Понятия «труд», «рабочая сила», «трудовые ресурсы», нередко употребляемые как синонимы, отнюдь не тождественны, хотя и тесно взаимосвязаны. В экономической науке под рабочей силой понимается способность к труду, а под трудом – целесообразная деятельность человека. Способность к труду реализуется в процессе труда, т.е. в процессе целесообразной деятельности. Трудовые ресурсы (или трудоспособное население) – это носители рабочей силы, часть населения страны, способная к трудовой

деятельности, т.е. обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для работы в народном хозяйстве.

Совокупная способность к труду, которой располагает общество, называется трудовым потенциалом. При этом значительная его часть (способность к труду домашних хозяек, большинства студентов очного обучения и т.п.) не используется в общественном хозяйстве.

Рабочая сила представляет собой потенциальную способность к труду, а труд – функционирующую способность, функционирующую рабочую силу. Поэтому понятие «рабочая сила» – более широкое. Оно включает как занятых в общественном производстве, т.е. уже вступивших в трудовые отношения и имеющих рабочее место, так и тех, кто его не имеет, но нуждается в труде по найму и активно ищет работу, т.е. безработных [22].

В течение жизни в каждый момент человек находится в одном из двух состояний – деятельности или бездействия. Деятельность (а также занятия, действия как часть деятельности) – это одна из форм существования людей, активный процесс, в котором реализуются физические и умственные способности человека, направленные на удовлетворение каких-либо потребностей. Бездействие – пассивный процесс, связанный с периодами восстановления работоспособности (сон, пассивный отдых), а также с периодами вынужденного (время болезни) или добровольного бездействия. Экономическая теория труда рассматривает досуг как нормальное потребительское благо, как норму жизни любого человека; время досуга человек тратит исходя из своих потребностей, интересов, возможностей. Досуг (свободное от работы время) – это набор разных видов деятельности, частью которых является работа в домашнем хозяйстве или производстве по самообеспечению.

Следовательно, труд – это вид деятельности человека, но не всякая деятельность является трудом. В чем же различие между этими понятиями? В деятельности человека можно выделить сознательную и инстинктивную составляющие. Подавляющая часть деятельности людей сознательна (осознанна), т.е. осуществляется на основе внутренне аргументированных побуждений. Инстинктивная же деятельность определяется передающимися на генном уровне по наследству безусловными рефлексам. Инстинктивное поведение человека и животных имеет одну природу и не является трудом.

Таким образом, в курсе данной дисциплины труд рассматривается как один из важнейших факторов производства, создающий стоимость, определяющий распределение доходов и взаимодействующий с другими факторами производства.

## 1.2. Труд как основной элемент производственной системы, виды труда

Процесс труда представляет собой непосредственное взаимодействие работника с орудиями и предметами труда, осуществляемое на различных стадиях трудовых циклов, каждый из которых характеризуется определенными показателями трудовой деятельности (результатами). В этом процессе принято выделять следующие функции:

- 1) целеполагающую, связанную с определением основной цели и задач труда;
- 2) функциональную, отвечающую за организацию процесса труда;
- 3) контролирующую, осуществляющую наблюдение за ходом выполнения намеченной программы;
- 4) регулирующую, способствующую корректированию принятой производственной программы.

Содержание труда зависит от наличия тех или иных функций в процессе труда и обеспечивает структурную организацию труда, способствуя повышению уровня развития производства в целом.

В зависимости от содержания труда различают:

1. Простой и сложный труд. Пользуясь классификацией, предложенной К. Марксом, простой труд «есть расходование простой рабочей силы, которой в среднем обладает телесный организм каждого обыкновенного человека, не отличающегося особым развитием». Это труд, не требующий от работника специальной профессиональной подготовки (неквалифицированный труд).

Сложным трудом является «только возведенный в степень или, скорее, помноженный простой труд» [22]. В одном часе сложного труда, как правило, заключено несколько часов простого труда, поэтому квалифицированные работники создают в единицу времени большую стоимость продуктов труда, чем неквалифицированные.

2. Репродуктивный и творческий труд. Репродуктивный труд – это труд, не содержащий творческих элементов (к примеру, труд бухгалтера или уборщицы). Творческий труд, напротив, включает в себя созидательную деятельность, в процессе которой создаются качественно новые формы продуктов труда (к примеру, труд дизайнеров, педагогов). Результаты творческого труда зависят от индивидуальных способностей работников к данному виду труда, увлеченности работой, мотивации, условий и т.д.

3. Функциональный и профессиональный труд обеспечивается на каждом предприятии и формируется за счет групп работников в зависимости от их роли и функциональных обязанностей на производстве. Функциональный труд – это труд, различающийся составом и характером выполняемых функций (например, производственный, инженерный, управленче-

ский, научный и др.). Профессиональный труд предполагает применение в процессе труда накопленных знаний, умений и навыков, соответствующих специфике той или иной профессии и специальности (например, инженер-технолог, инженер-конструктор, инженер-организатор, инженер-нормировщик).

4. Деление труда на умственный и физический достаточно условно, поскольку в чистом виде в условиях производства такие категории существуют достаточно редко. Ученый-экономист С.Г. Струмилин так охарактеризовал эту особенность: «Мы противопоставляем обычно два вида труда: физический и умственный, а физиология своим определением нам говорит, что для такого противопоставления нет достаточных оснований. Труд – это единый нервно-мышечный процесс, никакая мышечная работа немыслима без соответствующей деятельности нервно-мозговых путей и центров, и, наоборот, всякий, даже наиболее отвлеченный, умственный труд неизбежно сопровождается мышечной деятельностью, хотя бы и в виде весьма слабых, задержанных рефлексов» [22].

Таким образом, физический труд предполагает, прежде всего, преобладание функций физического труда в деятельности работника. Умственный труд выражается в том, что работник в первую очередь занимается разработкой идей по созданию того или иного вида продукции, продумывает планы реализации своей идеи, следит за процессами их воплощения, и эти функции являются первоочередными в его трудовой деятельности.

Труд – это технологическая характеристика труда, как элемента производственной операции. То есть речь идет о содержании труда, степени равномерности, ритмичности, роли в выполнении операции (место работника в производстве). Типы труда (определяются уровнем научно-технического развития производства).

1. Шаблонный труд отличается однообразием выполняемых операций, равномерностью и ритмичностью работы, постоянным местом действия. Он строго подчинен существующим технологическим схемам и принципам деятельности. Оценивается по точности выполнения принятых для данных условий производственных нормативов. Например, рабочий на конвейере, машинистка. Жесткая регламентация деятельности. Жесткое деление труда на труд по организации и исполнительский труд. Ответственность исполнителя за результаты труда ограничена.

2. Полушаблонный труд. Работник выполняет законченный комплекс операций и несет ответственность за функционирование определенного участка производства. В случае необходимости работник полушаблонного труда корректирует процесс труда в соответствии с меняющимися условиями. Например, строители, штукатур-маляр; конторские служащие, лаборанты, статистики. Исполнитель выполняет ряд функций по организации, несет определенную индивидуальную ответственность.



3. Творческий труд основан на критическом осмыслении накопленного практического и теоретического опыта, на поиске новых идей и гипотез, а на их основе – более совершенных технологий, форм организации. Knowledge workers – работающие посредством знаний. Например, секретарь-референт, врач, адвокат, учитель и т.п. В условиях НТП творческий труд выходит за пределы традиционных сфер своего распространения и все более внедряется в производственный процесс: наладчики автоматизированных систем, операторы, конструкторы, дизайнеры и т.п.

Характер труда демонстрирует основные проявления труда, его признаки, отличительные свойства и особенности: он способен определить социально-экономическую природу труда, наметить пути совершенствования производственных отношений, расширения сферы действия экономических методов управления, создания новых форм хозяйствования, ориентированных на высокое качество продуктов труда. В настоящее время различия в содержании и функциях труда не преодолены, и присутствие монотонного, неквалифицированного труда, вредные условия на производстве препятствуют формированию полноценной инновационной деятельности, воспитанию сознательного и творческого отношения к труду. В зависимости от характера труда различают:

1. Конкретный и абстрактный труд. Целесообразная деятельность человека (конкретный труд), направленная на видоизменение и приспособление ресурсов к потребностям общества, приводит к появлению продуктов (результатов) труда. Приведение различных конкретных видов труда к единому знаменателю предполагает необходимость абстрагироваться от качественных особенностей и сконцентрироваться на простых затратах рабочей силы. Таким образом, конкретный труд создает потребительскую стоимость продуктов труда, а абстрактный – стоимость товара с учетом затрат труда.

2. Наемный труд и самонаем. Наемный труд – это отношения, возникающие между собственниками средств производства и работниками, продающими свою рабочую силу (физические, умственные и творческие способности) в обмен на определенную стоимость труда (заработную плату). Наемный работник является собственником своей рабочей силы, однако созданные им продукты труда ему не принадлежат, что дало основания ряду ученых трактовать наемный труд как отчужденный. Предприниматель, открывший свое дело, выступает в роли собственника средств производства и работает сам на себя, что можно назвать самонаймом: характер данного труда будет качественно отличаться от характера наемного труда, поскольку предоставляет возможность для развития инициативы человека, способствует рациональному отношению к собственности, формирует такие качества как самостоятельность, ответственность, творческие способности.

3. Индивидуальный и коллективный труд представляют собой различные формы организации труда, причиной чего послужило разделение труда. Разделение труда, приводя к обособлению отдельных видов работ, в то же время в какой-то момент трудового процесса вызывает необходимость объединения трудовой деятельности работников, для того чтобы их совместные усилия привели к созданию готового продукта. Таким образом, индивидуальный труд – это труд отдельного работника, а коллективный труд – это труд целого трудового коллектива (отдела, лаборатории, цеха, бригады и проч.).

4. Частный и общественный труд. В товарном производстве индивидуальный труд выступает как частный труд в связи с хозяйственной, производственной и юридической обособленностью собственников средств производства: каждый производитель производит не все продукты, необходимые для удовлетворения его потребностей, а специализируется на изготовлении лишь части из них – это свидетельствует о том, что частный труд всегда реализуется как частица общественного труда.

Существуют различные виды труда, которые можно классифицировать по следующим критериям:

- по содержанию труда;
- по характеру труда;
- по результатам труда;
- по используемым элементам труда;
- по методам привлечения людей к труду.

По результатам труда различают:

1. Производительный и непроизводительный труд. Производительный труд – это труд, непосредственно участвующий в создании натурально-вещественной формы совокупного общественного продукта, национального дохода: это труд, в процессе которого производятся материальные блага, приносящие прибыль. Производительный труд создает потребительскую стоимость материальных продуктов труда (товаров и услуг), в то время как непроизводительный труд создает нематериальные продукты труда (социальные и духовные блага), не приносящие прибыли, однако, обладающие высокой общественной значимостью.

2. Реальный и реализованный труд. Реальный труд – это труд, который реализуется в данный момент, и его результаты неопределенны. Реализованный труд воплощает в себе уже имеющийся результат: в процессе развития производства соотношение между затратами реального и реализованного труда способно меняться: к примеру, при переходе от ручного труда к механизированному реальному труду резко снижаются, а затраты реализованного труда возрастают.

По используемым элементам труда и степени участия работника в производственном процессе труд можно классифицировать следующим образом:

1) ручной труд, который осуществляется или полностью вручную, или с помощью ручных орудий труда;

2) механизированный труд, который осуществляется с помощью механизированных орудий труда (к примеру, инструментов, станков);

3) автоматизированный труд, когда элементы основной работы полностью автоматизированы, а элементы вспомогательной работы автоматизированы полностью или частично: работник контролирует правильность и стабильность настройки оборудования и его загрузку (к примеру, техническое оснащение линии производства молочной продукции).

По методам привлечения людей к труду различают:

1) труд по внеэкономическому принуждению (прямое принуждение): такой труд характеризуется ограничением личной свободы в выборе методов и форм труда (к примеру, прямое и долговое рабство, следствие административных норм и проч.).

2) труд по экономическому принуждению вызван необходимостью заработка как средства к существованию.

3) добровольный труд имеет место при экономической независимости индивида и выступает средством реализации личного или профессионального потенциала, целью которого является самовыражение и самоутверждение.

Таким образом, труд выступает одним из ключевых факторов производства, способным определить формат развития любой организации, фирмы или предприятия.

### 1.3. Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства. Эффективность труда

Количество, качество и цена труда – важнейшие экономические категории ресурса «труд», и их соотношение определяется такой категорией как производительность. Под производительностью труда в экономической литературе принято называть оценку результативности трудовой деятельности, характеризующейся соотношением объема выработанной продукции за единицу времени, его экономии при сохранении или увеличении результатов труда. Производительность труда представляет собой один из самых динамичных показателей, поскольку приобретает значение исключительно в условиях динамики. Повышение производительности труда является наиболее важным условием, обеспечивающим рост объемов материального производства и доходов, и зависит от многих факторов (объек-

тивных и субъективных причин, обуславливающих изменение уровня производительности труда).

Согласно ученому-экономисту Дж. Синки, производительность также определяется как отношение произведенного продукта к потребленному ресурсу и является одним из показателей общей эффективности фирмы [19].

На производительность труда могут влиять внутренние и внешние факторы, способствующие динамике трудовых процессов:

Материально-технические факторы (использование новых технологий),

Организационно-экономические факторы обеспечивают оптимальные формы организации труда, производства и управления,

Социально-психологические факторы формируют социально-демографический состав трудовых коллективов, способствуют повышению уровня профессиональной подготовки, поддерживают трудовую дисциплину, формируют психологический климат в коллективе и т.д.

На предприятиях повышение производительности труда может соответствовать следующим направлениям:

Снижение трудоемкости (внедрение новых технологий, модернизация производства) при совершенствовании использования рабочего времени и усовершенствовании структуры предприятия;

Совершенствование кадровой структуры (повышение квалификации сотрудников, соблюдение оптимального соотношения производственного и управленческого персонала и т.д.). Комплексный подход, совмещающий основные направления с эффективностью системы управления производительностью труда.

Процессы измерения производительности труда связаны с фактическими показателями, которые должны соответствовать необходимым нормативам: нормативами могут служить аналогичные показатели предприятия в предыдущем периоде, показатели предприятий-конкурентов, нормативы-стандарты, разработанные экспертами и т.д. Результаты сравнительного анализа (фактические показатели сравниваются с нормативными) могут служить основой для стратегического планирования работы по повышению производительности, формированию резервов роста производительности труда. Система измерения производительности носит индивидуальный характер, поскольку предназначена для конкретного предприятия с его отраслевыми и региональными особенностями [18].

Межотраслевые и отраслевые факторы роста производительности труда связаны с особенностями организации производства – его специализацией, концентрацией и комбинированием, с межпроизводственной кооперацией.

В зависимости от единицы измерения объема продукции различают три метода измерения производительности труда:

1. Натуральный метод измерения производительности труда характеризует выработку продукции в натуральной форме (кг, метры, штуки, тон-

ны, партии и проч.) в единицу рабочего времени. Если предприятие выпускает несколько видов однородной продукции, то выработка исчисляется в условно-натуральных единицах.

2. Трудовой метод измерения роста производительности труда основан на методах сравнения рабочего времени отчетного и базисных периодов, что позволяет вести учет затрат на производство единицы продукции одним работником, всем коллективом, в масштабах предприятия, отрасли и т.д.

3. Стоимостной метод измерения производительности труда особенно применим на предприятиях, выпускающих разнородную продукцию, поскольку дает возможность учета и сравнения разнообразных видов работ путем приведения их к единому стоимостному показателю.

Для измерения производительности труда на уровне организации используется показатель, который рассчитывается как отношение объема произведенной продукции (работ, услуг) в стоимостном выражении к среднесписочной численности работников организации, т.е. по следующей формуле

$$П = \frac{V}{Ч},$$

где П – производительность труда;

V – объем произведенной продукции (работ, услуг);

Ч – среднесписочная численность работников организации.

Система показателей, задействованная в расчетах, отражает специфику организации, ее управленческой и производственной структуры, особенности кадровой политики.

Производительность труда зависит от таких категорий как «интенсивность» и «эффективность», выраженной степенью напряженности усилий работника за единицу времени в процессе выполнения работы. Существует прямая зависимость между производительностью и интенсивностью труда: чем выше интенсивность труда, тем больше производительность, и наоборот.

На динамику производительности труда влияют различные факторы: развитие научно-технического потенциала, снижение цен на сырье, повышение уровня квалифицированности кадров, материальное стимулирование работников производства и т.п.

Производительность труда в рабочем коллективе принято рассматривать с точки зрения выработки (В) и трудоемкости (Т), которые рассчитываются по формулам:

$$В = \frac{О}{T}; \quad T_n = \frac{T}{О},$$

где  $T_n$  – трудоемкость,

В – выработка (объем продукции, произведенный за единицу времени);

О – объем произведенной продукции,

T – трудовые затраты на выпуск единицы продукции [20].

На предприятии принято рассчитывать трудоемкость нормативную (установленный документально объем продукции за единицу времени), плановую (определенный объем продукции, запланированный на определенный срок) и фактическую (фактически выработанный объем продукции за единицу времени).

В качестве факторов, определяющих динамику производительности труда, выделяют:

- организационно-технические (инновационные технические разработки и технологии управления);
- социально-экономические (совершенствование организации труда и управления производством);
- профессионально-психологические (психоэмоциональная устойчивость трудовых коллективов, повышение профессиональной подготовки и переподготовки кадров, трудовой активности и творческой инициативы)

Выделяют следующие уровни производительности труда: выработка и трудоемкость. Выработка – это наиболее распространенный и универсальный показатель, характеризующийся объемом выполненной продукции за единицу времени. Выработка находится в прямой зависимости по отношению к производительности: чем больше выработка, тем выше производительность труда, и наоборот.

В зависимости от временных показателей процесса труда, применяющихся в расчетах, выделяют выработку дневную и выработку часовую. Выработка ведется в расчетах на один отработанный человеко-час (часовая выработка), один отработанный человеко-день (дневная выработка), на одного среднесписочного работника (рабочего) в год, квартал или месяц (годовая, квартальная или помесечная выработка).

Выработка ( $V$ ) определяется отношением количества произведенной продукции ( $Q$ ) к затратам рабочего времени на производство этой продукции ( $T$ ), и рассчитывается по формуле

$$V = \frac{Q}{T}.$$

Трудоемкость – показатель затраченного времени труда на выполнение одной единицы продукции, этот показатель обратной зависимости по отношению к производительности труда: чем выше трудоемкость, тем ниже производительность, и наоборот. В зависимости от целей измерения выделяют следующие разновидности трудоемкости:

1. Нормативная – в соответствии с которой подсчитывают сумму затрат рабочего времени на выполнение единицы продукции в соответствии с нормативами труда, установленными на предприятии;
2. Плановая – определяется в соответствии с показателями нормативной трудоемкости;
3. Фактическая – отражает совершенные затраты труда.

Эффективность труда является своеобразной характеристикой результативности с точки зрения социально-психологических показателей процесса выполнения работ и выражает степень полезности результатов труда для работника, предприятия или общества в целом, степень морального и материального удовлетворения работника от процесса работы и проч.

Эффективность труда выражает степень результативности труда при наименьших трудовых затратах. Эффективность труда в отличие от производительности труда выражает не только количественные, и качественные результаты труда. Другим важным достоинством показателя эффективности труда является отражение в нем экономии трудовых ресурсов.

Экономическими показателями эффективности труда могут выступать соотношение результатов труда (количеством произведенной продукции, итогом научной или творческой деятельности) по отношению к затратам (заработная плата работников, их рабочее время), квалификация и стаж работы сотрудников, количество произведенной продукции (объем, результат научной или творческой деятельности) за единицу времени, номенклатура и ассортимент производимой продукции, актуальность, комфорт и своевременность выполняемых работ и проч. (рис. 1).

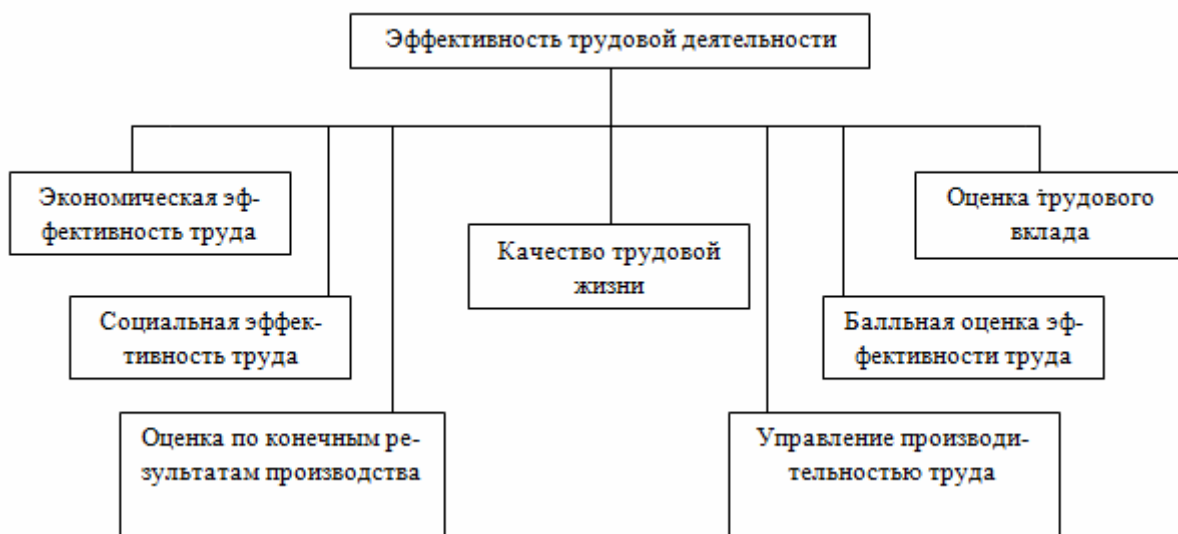


Рис. 1. Показатели эффективности трудовой деятельности

Как экономическая категория эффективность труда может рассчитываться при помощи показателей производительности труда и рентабельности.

Так, для расчета обобщающего показателя эффективности труда ( $\mathcal{E}$ ) предлагается формула

$$\mathcal{E} = \frac{O}{Ч \cdot K},$$

где  $O$  – объем работы в единицу времени;

$Ч$  – численность работников;

$K$  – коэффициент качества выполненных работ.

Повышение степени эффективности труда связано с процессом ее измерения. Рядом ученых разработаны такие критерии результативности труда как:

*Действенность* – достижения поставленных целей в процессе труда;

*Экономичность* – эффективное и рациональное использование доступных ресурсов.

*Качество* – степень соответствия профессионального уровня и специализации работников требованиям и нормативным документам.

*Прибыльность* – соотношение между валовыми доходами от труда и суммарными издержками (заработной платой, доплатами и надбавками и проч.).

*Производительность* – соотношение количества и количества труда необходимым затратам.

*Качество трудовой деятельности* – социально-технические условия, сопутствующие процессу труда.

*Инновационные компоненты* – творческая инициатива, допустимая в процессе трудовой деятельности и способствующая повышению эффективности.

Ключевым показателем эффективности труда предприятия является производительность, обеспечивающая соотношение полученных результатов к понесенным затратам труда. Повышение производительности труда может быть обеспечено: увеличением количества произведенной продукции при сохранении качества, повышением качества продукции, сокращением затрат труда на единицу производимой продукции, уменьшением доли затрат труда в себестоимости продукции, увеличением массы и нормы прибыли [19].

На макро-уровне измерение эффективности совокупного общественного труда можно производить по учету рыночной стоимости всех конечных товаров и услуг, произведенных в стране за год, то есть в соответствии с валовым национальным продуктом (ВНП).

#### 1.4. Факторы и резервы роста производительности труда

Предприятия должны находиться в постоянном поиске резервов роста производительности труда – потенциальных материально-технических, управленческих возможностей повышения производительности труда. В экономической литературе существует следующая классификация резервов роста производительности труда:

– технические резервы производства (механизация, автоматизация), усовершенствование технологических процессов, способствующих повышению эффективности труда;

– управленческие резервы, способствующие усовершенствованию методов и форм работы, повышению уровня специализации производства;

– структурные резервы, качественно улучшающие работу внутренних структур путем отлаженной системы взаимодействия между различными подразделениями производства.



Факторы роста производительности труда на рабочем месте включают комплекс мер по устранению потерь рабочего времени и более рациональному его использованию. Влияние факторов роста производительности труда выражается в экономии рабочей силы и затрат на заработную плату. Учитывая огромное значение роста производительности труда для развития экономики страны, большое внимание уделяется экономическому анализу этого показателя, содержание и направление которого определяются поставленными задачами.

На микроуровне рост производительности труда позволяет:

- 1) существенно снизить затраты на производство и реализацию продукции при условии опережающего роста производительности труда над средней заработной платой;
- 2) увеличить объем производства и реализации продукции;
- 3) проводить политику материального стимулирования;
- 4) повышать конкурентоспособность предприятия в целом;
- 5) обрести финансовую устойчивость предприятия.

В структурных подразделениях организации сопоставление производительности труда осуществляется по ее динамике (темпу), т.е. путем сравнения показателя производительности в данном (отчетном) периоде с показателем производительности в предшествующем периоде, принятом за базу (базисный период). В результате сравнения получается индекс, определяемый в виде коэффициента или в процентах.

Если в отчетном периоде обозначить производительность как  $ПТ_1$ , а в базисном как  $ПТ_0$ , можно получить индекс производительности ( $I_{пт}$ ):

$$I_{пт} = ПТ_1 / ПТ_0,$$

При этом рост производительности  $P_{пт}$  рассчитывается как:

$$P_{пт} = \frac{ПТ_1}{ПТ_0} \cdot 100 \text{ (в процентном соотношении).}$$

Индекс производительности переменного состава работников позволяет определить рост производительности труда, не отражающий структурных изменений на предприятии. Этот индекс рассчитывается путем взвешивания частных индексов производительности в отдельных структурных подразделениях по отработанному времени (или численности работающих) в отчетном периоде:

$$I_{пос} = \frac{I_{пти} \cdot Ч_i}{Ч_i},$$

где  $I_{пос}$  – индекс производительности постоянного состава;

$I_{пти} \cdot Ч_i$  – произведение частных индексов роста производительности по каждому структурному подразделению и численности работающих в отчетном периоде;

$Ч_i$  – сумма численности работников в отчетном периоде [22].

На отраслевом уровне показатель производительности труда можно рассчитать путем деления объема произведенной продукции за соответствующий период (месяц, год, квартал) на численность занятых в соответствующих отраслях экономики при помощи таких показателей как объем производства продукции (работ, услуг промышленного характера) и среднесписочная численность промышленно-производственного персонала.

Уровень среднегодовой выработки на одного работника находится под воздействием изменения против плана или прошлого года продолжительности рабочего года, рабочего дня и часовой производительности труда.

Взаимосвязь таких показателей как среднегодовая выработка, продолжительность рабочего периода заложена в исходной формуле расчета выработки продукции на одного работника:

$$WR = Q/R = (ТД / R) \cdot (T_{\text{час}} / ТД) \cdot (Q / T_{\text{час}});$$

$$WR = D \cdot t \cdot W_{\text{час}},$$

где ТД – общее число человеко-дней всех работников;

$T_{\text{час}}$  – общее число человеко-часов работников;

$D$  – количество дней, отработанных за отчетный период одним работником;

$t$  – продолжительность рабочего дня (смены);

$W_{\text{час}}$  – средняя часовая выработка продукции одного работника.

К факторам экстенсивного характера (количественным) относят такие как увеличение численности персонала, введение новых единиц техники и проч. К факторам интенсивного характера (качественным) можно отнести такие как модернизация производственной структуры, внедрение новой техники и прогрессивных технологий, повышение квалификации рабочих, улучшение условий организации труда, совершенствование кадровой политики и системы нормирования труда и др.

При расчете средней производительности труда применяют показатель среднесписочной численности работников – расчет численности работников за определенный период. Среднесписочная численность работников за месяц ( $Ч_p$ ) исчисляется путем деления суммы списочных чисел за все календарные дни месяца (в том числе праздничные и выходные) на число календарных дней месяца:

$$p = \frac{Ч_{pi}}{Д_k},$$

где  $Ч_{pi}$  – сумма списочного числа работников на каждый календарный (рабочий и нерабочий) день данного месяца;

$Д_k$  – число календарных дней в данном месяце.

Среднесписочная численность работников за квартал или за несколько месяцев определяется суммированием среднемесячной численности за каждый месяц периода и делением результатов на количество месяцев в данном периоде. Для определения списочной численности работников сначала рассчитывают минимальное количество рабочих, необходимое для выполнения планового задания по производству продукции (работы) за смену. Это так называемая явочная численность. Она исчисляется по участкам, цехам и операциям производственного процесса. С ее учетом и рассчитывают списочное число работников по формуле

$$Ч_{рс} = Ч_{я} + К_{с},$$

где  $Ч_{я}$  – явочная численность работников в сутки в планируемом периоде;

$К_{с}$  – коэффициент списочного состава, определяемый как отношение нормального фонда рабочего времени к фактическому числу рабочих дней в данном периоде [19].

Производительность труда характеризует продуктивность, плодотворность, результативность труда и определяется количеством произведенной продукции в каждую единицу рабочего времени, или временем, которое затрачивается на единицу продукции. Следовательно, задача его роста на предприятии, по мнению ученых, заключается в максимальной экономии времени на производство определенного количества продукции при минимуме затрат труда. Однако в современных условиях, когда важность вещественного фактора производства существенно возросла, увеличилась материалоемкость, наукоемкость продукции и фондовооруженность труда, производительность в гораздо меньшей степени обусловлена личным фактором и экономический смысл данного определения производительности искажается.

Все внутрипроизводственные резервы роста производительности труда целесообразно подразделить еще на два вида: трудообразующие и трудосберегающие. К числу трудообразующих резервов следует относить улучшение использования фонда рабочего времени и повышение интенсивности труда до уровня средней нормальной путем уплотнения рабочего времени. К числу трудосберегающих резервов необходимо относить все резервы, связанные с сокращением трудоемкости производства продукции.

Внутрипроизводственные резервы по группе трудообразующих факторов, как правило, оцениваются по показателям использования рабочего дня и рабочего года.

Резервы роста производительности труда – это возможность более полного использования производительной силы труда за счет совершенствования техники, производственных технологий, улучшения организации системы труда и управления. Резервы тесно связаны с факторами роста производительности труда.

Резервы роста производительности труда объединить в следующие группы:

1) резервы, образующиеся в результате использования материально-технических факторов (средств труда, технологий и прогрессивных видов сырья и др.);

2) резервы, связанные с влиянием организационных факторов производства (совершенствование системы управления и организации трудовой деятельности);

3) социальные резервы (эффективное использование творческих способностей работника, повышение трудовой мотивации и проч.).

В зависимости от целей и задач процесса труда выделяют две группы резервов:

1) резервы, связанные с организацией, условиями труда, кадровой политикой, мотивацией труда;

2) резервы использования средств и предметов труда, представляющие собой основные и оборотные фонды предприятия, резервы комплексного использования и экономии оборотных фондов.

По месту использования резервы делятся:

1) на общегосударственные (занятое население, комплексное использование природных ресурсов);

2) на региональные (трудовой потенциал региона);

3) на отраслевые и межотраслевые (производственные связи между отраслями, комбинирование и концентрация производства и проч.);

4) на внутрипроизводственные (резервы снижения трудоемкости, резервы лучшего использования совокупного рабочего времени и проч.) [21].

Таким образом, труд представляет собой обязательное условие организации жизни и деятельности людей: воздействуя на природную среду, изменяя и приспособлявая ее к своим потребностям, человек обеспечил условия для своего существования, а также создал основу для общественного развития. Изменяющиеся потребности экономики в конкретных видах труда обуславливают необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников, освоение ими новых профессий, при этом огромную роль играет развитие современной системы профессионального образования и повышения квалификации.

### **Вопросы для контроля и обсуждения**

1. Раскройте сущность понятия «труд» как экономической категории.
2. Что относят к функциям труда?
3. Какие классификации труда вы можете назвать?
4. Какую роль играет мотивация труда в системе труда?
5. Какую роль играет производительность труда в системе производства?
6. Какие показатели эффективности трудовой деятельности вам известны?
7. Какие факторы и резервы роста производительности вы можете назвать?

## Темы для докладов

1. Концепции о труде европейских и отечественных авторов.
2. Планирование и прогнозирование производительности труда на предприятии.
3. Основные социальные процессы в трудовой организации.  
Специфика организации труда: мониторинг и система расчетов.

## Задания

**Задание 1.** Постройте кривую личностных трудозатрат в течение учебной недели: по вектору  $X$  отложите дни недели, по вектору  $Y$  – показатели  $n_1, n_2, n_3, n_4, \dots$ , где  $n$  – коэффициент степени сложности дисциплины.  $N$  присваивается дисциплине в зависимости от трудности восприятия учебного материала дисциплины в периоде от 5 до 20 единиц по степени возрастания, где 5 – наименее трудно усваиваемая дисциплина, 20 – наиболее трудно усваиваемая.

**Задание 2.** Рассчитайте совокупный фонд рабочего времени трудового коллектива из 30 человек за май 2012 года с учетом 8-мичасового рабочего дня, 1-часового обеда, 5-тидневной рабочей недели, предпраздничный день сокращен на 1 час.

## Тестовый контроль знаний

1. Процесс трудовой деятельности включает в себя следующие элементы...
  - а) конфликт, адаптация, мотивация;
  - б) ресурсы, потенциал, адаптация;
  - в) субъект, объект, средства производства;
  - г) средства производства, конфликт, ресурсы.
2. Трудовая адаптация может быть...
  - а) прямой и косвенной;
  - б) основной и второстепенной;
  - в) первичной и вторичной;
  - г) явной и неявной.
3. По результатам труда различают...
  - а) производительный и непроизводительный труд;
  - б) абстрактный и конкретный труд;
  - в) умственный и физический труд;
  - г) самонаем и наемный труд.

4. Важнейшими экономическими категориями ресурса «труд» являются...

- а) количество и качество труда;
- б) профессиональная специфика труда;
- в) мотивация и адаптация;
- г) количество, качество и цена труда.

5. Факторы роста производительности труда включают...

- а) комплекс мер по устранению потерь рабочего времени и более рациональному его использованию;
- б) комплекс мер по устранению потерь рабочего времени;
- в) комплекс мер по рациональному использованию рабочего времени;
- г) комплекс мер по компенсации потерь рабочего времени и более интенсивному его использованию.

## 2. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ОБЩЕСТВА

- 2.1. Подготовка профессиональных кадров и развитие персонала: основные цели и задачи.
- 2.2. Управление персоналом и управление человеческими ресурсами.
- 2.3. Компетентность персонала и подготовка инновационно ориентированных профессиональных кадров.

### 2.1. Подготовка профессиональных кадров и развитие персонала: основные цели и задачи

В современной экономической литературе существует система разграничения понятий, связывающих человека с трудовой деятельностью:

1. *Рабочая сила* – это физические и умственные способности человека, которые он применяет при производстве материальных или нематериальных благ и услуг. Таким образом, с точки зрения экономических понятий, можно сказать, что на рынке труда продавец (соискатель работы) продает в качестве товара свою рабочую силу покупателю (работодателю) за определенную цену (заработную плату, условия труда и т.п.).

2. *Трудовые ресурсы* – это та часть населения, которая обладает рабочей силой в трудоспособном возрасте. Согласно российскому законодательству к трудоспособному возрасту относят мужчин в возрасте 16–59 лет и женщин в возрасте 16–54 лет. Трудовые ресурсы разделяются на экономический активный сектор (лица, занятые на производстве и получающие доход, а также безработные, готовые приступить к работе и активно ищущие работу) и экономически неактивный сектор (студенты, обучающиеся на дневных отделениях высших и средних учебных заведений, лица, занимающиеся общественно-полезной деятельностью, не приносящей доход, безработные, прекратившие поиски работы, а также лица, не работающие по причине инвалидности или находящиеся на льготной пенсии).

3. *Трудовой потенциал* – это трудовые возможности как отдельного человека (трудовой потенциал человека), так и общества в целом (трудовой потенциал общества).

Трудовой потенциал как ресурсная категория имеет количественно-качественное определение: количественную составляющую образуют показатели численности трудоспособного населения (половозрастной состав, показатели рождаемости и смертности и т.п.), качественную составляющую образуют характеристики состояния рабочей силы (физическое и интеллектуальное развитие, профессионально-квалифицированный уровень, уровень и качество жизни, личностные характеристики и проч.).

Для экономического вычисления количественно-качественной результативности трудового потенциала в процессе трудовой деятельности используют определенный порядок вычисления: сумма численности рабочей силы (коллектива, предприятия, группы предприятий и т.п.) и времени, в течение которого продолжается трудовой процесс (час, день, неделя, месяц, год) дает представление о количественно-качественной продуктивности трудового потенциала коллектива, предприятия или региона в целом. Выбор показателей определяют цели отчета (плановый полугодовой, годовой и т.п.).

Величину трудового потенциала предприятия можно рассчитать по формуле

$$\Phi_{\Pi} = \Phi_{\text{к}} - \Phi_{\text{н}},$$

где  $\Phi_{\Pi}$  – совокупный потенциальный фонд рабочего времени;  
 $\Phi_{\text{к}}$  – величина календарного фонда рабочего времени;  
 $\Phi_{\text{н}}$  – нерезервообразующий фонд рабочего времени (выходные и праздничные дни, обеденные перерывы, отпускной период, неявки по уважительным причинам, документально подкрепленным – по болезни, по семейным обстоятельствам и проч.).

Эта формула более подходит для расчета величины трудового потенциала предприятия, состоящего из нескольких производственных коллективов. Для расчетов трудового потенциала рабочего коллектива более подходит формула

$$\Phi_{\Pi} = \text{Ч} \cdot \text{Д} \cdot \text{Т},$$

где  $\Phi_{\Pi}$  – совокупный потенциальный фонд рабочего времени;  
 $\text{Ч}$  – численность работающих в коллективе человек;  
 $\text{Д}$  – количество рабочих дней;  
 $\text{Т}$  – продолжительность рабочего дня.

Своевременный и систематический контроль уровня трудового потенциала позволит выявить качественную динамику развития производственных отношений и предвидеть «проблемные» ситуации.

Процесс воспроизводства в экономической литературе представляет собой непрерывное циклическое производство одних и тех же товаров (услуг). Трудовые ресурсы также подвержены процессу воспроизводства, поскольку численность населения изменяется под воздействием таких факторов как демографическое положение общества (половозрастной состав населения, медицинские показатели заболеваний в обществе, рождаемость, смертность), социально-политическое (уровень доходов населения, уровень преступности), эколого-экономическое и т.п. [24].



Демографический фактор является определяющим и связан с таким понятием как естественный прирост населения. Естественный прирост населения высчитывается по определенным временным периодам (месяц, полгода, год и т.п.) и вычисляется по формуле

$$E = N_r - N_u,$$

где  $E$  – естественный прирост населения;

$N_r$  – число родившихся;

$N_u$  – число умерших.

Процесс воспроизводства трудовых ресурсов, как и любой другой процесс, имеет количественно-качественные характеристики и сформирован посредством трех фаз:

- формирования;
- распределения;
- использования.

Поскольку воспроизводство имеет циклический характер, эти фазы следуют одна за другой, сменяя друг друга. Количественно-качественные показатели работы персонала представлены такими факторами как экстенсивность и интенсивность.

• Экстенсивность – увеличение количественного состава рабочих.

• Интенсивность – увеличение образовательного, квалификационного уровня, уровня культуры и т.п.

Развитие персонала представляет собой совокупность организационных мероприятий в области обучения персонала, его подготовки и повышения квалификации. Компонентами системы развития персоналом можно считать:

1. Обучение.
2. Управление карьерой.
3. Управление кадровым резервом.

Инвестирование в персонал организации обусловлено перспективами повышения эффективности труда в долгосрочной перспективе и обусловлено следующими факторами:

- 1) активизация деловой активности сотрудников с целью повышения конкурентоспособности организации;
- 2) освоение новых технологий в рамках инвестиций в развитие персонала;
- 3) проведение мероприятий по развитию персонала, обеспечивающих рост производительности труда.

Развитие персонала приобретает качественный формат в условиях:

- 1) выявления способностей и возможностей работников;
- 2) выявление «будущих» целей и задач, стоящих перед сотрудниками, которые соответствуют целями развития предприятия (табл. 1).

## Структура целей и задач развития персонала

Цели	Задачи	Сотрудник	Группа
Стратегические цели развития	Улучшение адаптационных способностей и развитие инновационных качеств	Формирование профессиональной и стабильности, развитие собственного потенциала	Развитие кадрового потенциала трудового коллектива
Оперативные цели развития	Совершенствование профессиональных навыков.	Ориентация на профессиональную карьеру внутри организации.	Развитие персонала в соответствии с процессами модернизации.
Тактические цели развития	Традиционное обучение персонала.	Развитие творческого потенциала личности.	Развитие персонала в соответствии с процессами модернизации.

Успешное развитие персонала обусловлено следующими факторами: профессиональным опытом и компетенциями, моделями трудового поведения, сформированностью механизмов адаптации на предприятии и проч. В научной литературе известно несколько ключевых методов развития персонала выделяются, к их числу относят:

- совершенствование организационных структур, предполагающее финансирование подразделений по принципу наибольшей эффективности;
- усовершенствование стиля управления (преобладание демократического стиля над авторитарным или либеральным);
- формирование благоприятного социально-психологического климата на производстве;
- развития внутреннего потенциала каждого сотрудника.

Таким образом, качественное преобразование трудового потенциала возможно реализовать при помощи организации профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации, проведения семинаров, конференций, групповые дискуссий, деловых игр.

## 2.2. Управление персоналом и управление человеческими ресурсами

Становление системного менеджмента обусловило возникновение принципиально новой технологии кадрового менеджмента – управление человеческими ресурсами. Эта технология была инкорпорирована в систему стратегического менеджмента, и функция управления персоналом стала

компетенцией высших должностных лиц корпораций, изменился и характер кадровой политики: она стала более активной и целенаправленной [21].

Выделяются три основные модели кадрового менеджмента.

1. Менеджер по персоналу как попечитель своих работников, заботящийся о здоровых условиях труда и благоприятной морально-психологической атмосфере на предприятии. Эта патерналистская модель восходит к социал-реформистским идеям конца XIX – начала XX вв. и нашла свое органическое воплощение в многочисленных вариациях доктрины человеческих отношений. Должностной статус менеджера по персоналу в этой модели довольно низкий: это клерк, имеющий подготовку в области промышленной социологии (или психологии) и помогающий линейным руководителям проводить эффективную политику корпорации в отношении наемных работников.

2. Менеджер по персоналу как специалист по трудовым договорам (контрактам), включая коллективные договоры. В больших организациях, использующих массовый низкоквалифицированный труд, у него двойная роль: осуществление административного контроля над соблюдением наемными работниками условий трудового договора, учет должностных перемещений; регулирование трудовых отношений в процессе переговоров с профсоюзами. Выполнение этих функций требует, как правило, юридической подготовки, которая обеспечивает менеджеру по персоналу довольно высокий статус в организации.

3. Менеджер по персоналу как архитектор кадрового потенциала организации, играющий ведущую роль в разработке и реализации долгосрочной стратегии корпорации. Его миссия – обеспечить организационную и профессиональную когерентность составляющих кадрового потенциала корпорации. Он входит в состав ее высшего руководства и имеет подготовку в такой новой области управленческого знания, как управление человеческими ресурсами [19].

Существенное отличие последней модели от двух предыдущих, традиционных, явное. Однако для отечественных кадровых служб, пока еще только овладевающих технологиями кадрового менеджмента, различие между традиционными методами управления персоналом и методологией управления человеческими ресурсами в известной степени носит умозрительный характер.

Особенности и недостатки традиционных методов управления персоналом. Хотя различия даже внутри национальных традиций управления персоналом весьма велики, можно выделить ряд общих характеристик этой практики кадрового менеджмента, сложившихся и получивших распространение в XX столетии в корпорациях развитых стран.

1. Широкое разнообразие существующих подходов в управлении персоналом, обусловленное (в том числе и историческими) различиями в на-

циональных, институциональных и организационных контекстах, привело к тому, что ни единого корпуса профессионального знания, ни общей профессиональной идеологии этой управленческой дисциплины до сих пор так и не сложились.

2. Кадровая работа традиционно находилась на периферии внимания руководителей корпораций. Маргинальная роль специалистов по управлению персоналом определялась тем, что они выполняли функции советников при руководстве и не несли непосредственной ответственности за разработку и реализацию стратегии организации. А финансовые и производственные соображения, как правило, всегда брали верх над предложениями кадровых работников, идущими вразрез с общей стратегией корпорации [12].

3. У специалистов по управлению персоналом с самого начала возник ореол защитников интересов рядовых работников, что, по мнению их коллег-менеджеров, препятствовало достижению целей, стоящих перед организацией.

4. Управление персоналом трактовалось как деятельность, для которой не требуется специальной подготовки; в отличие от других управленческих специальностей в ней можно было довольствоваться соображениями здравого смысла, да и существовало расхожее мнение, что любой опытный руководитель вполне мог справиться с функциями менеджера по персоналу.

5. Отсутствие специализированной профессиональной подготовки и соответствующей профессиональной квалификации снижало авторитет кадровых работников в глазах начальства и линейных руководителей.

На фоне радикальных изменений в корпоративном менеджменте за последние 15–20 лет удивительным выглядит сам факт, что управление персоналом, представлявшее собой довольно заурядную и маргинальную управленческую деятельность, не исчезло вовсе, а, напротив, переживает подлинный расцвет.

Эта трансформация кадрового менеджмента нашла свое выражение в следующих основных тенденциях: все последние годы в развитых странах наблюдается относительный рост числа работников кадровых служб; повысился статус этой профессии: руководители кадровых служб в большинстве корпораций стали входить в состав правления и в состав советов директоров; резко возросло внимание к уровню профессиональной подготовки менеджеров по персоналу и др. [13]. Миссия этой системы – в числе других приоритетных стратегических целей корпорации реализовать и ключевые цели ее кадровой политики.

К примеру, британский специалист в области кадрового менеджмента Гест Д. считает, что кадровая политика корпорации должна обеспечить:

– организационную интеграцию – высшее руководство организации и линейные руководители принимают разработанную и хорошо скоордини-

рованную стратегию управления человеческими ресурсами как «свою собственную» и реализуют ее в своей оперативной деятельности, тесно взаимодействуя со штабными структурами;

– высокий уровень ответственности всех работников корпорации, который подразумевает как идентификацию с базовыми ценностями организации, так и настойчивую, инициативную реализацию стоящих перед ними целей в повседневной практической работе;

– функциональную – вариабельность функциональных задач, предполагающая отказ от традиционного, жесткого разграничения между различными видами работ, а также широкое использование разнообразных форм трудовых контрактов – полная, частичная и повременная занятость, субподряд и т.п. – и структурную – адаптация к непрерывным организационным изменениям, социальным и культурным нововведениям – гибкость организационно-кадрового потенциала;

– высокое качество работы и ее результатов, условий труда – рабочая обстановка, содержательность работы, удовлетворенность трудом, а также самой рабочей силы [21].

Указанные целевые установки можно рассматривать как конкретизацию императивов совместно-творческой деятельности в практике современного кадрового менеджмента. Действительно, практически в каждой из установок обнаруживаются импульсы не только социального, но и культурного, индивидуального и морального творчества. Если императивы совместно-творческой деятельности воплощаются в жизнь современных организаций, то организационные системы обретают совершенно уникальные черты. В идеологии менеджмента 90-х гг. у этих – открытых к постоянным новациям – организационных систем появились, пока еще во многом метафорические названия – «глобальные организации», «организации без границ», «научающиеся организации» и проч. [11].

Ядро кадрового потенциала таких корпораций образуют когорты профессионалов, способных за счет организации коллективного мышления эффективно и творчески работать в различных профессиональных средах. Команды профессионалов подобного рода создаются активно используют виртуальные формы самоорганизации. Переход к новому типу профессионализма и образует содержание той технической революции, которую переживают многие профессии в настоящее время.

Эффективной формой профессиональной самоорганизации становятся профессиональные сети различной конфигурации, позволяющие при необходимости формировать команды профессионалов для комплексного решения различных проблем [9].

Для таких новых форм организации профессиональной деятельности нужна новая когорта менеджеров-профессионалов, в первую очередь, в об-

ласти кадрового менеджмента. Существуют отличия управления человеческими ресурсами от управления персоналом.

1. В отличие от управления персоналом управление человеческими ресурсами переориентировано с нужд работников на потребности самой организации в рабочей силе, и приоритеты кадрового менеджмента определяются в первую очередь результатами функционального анализа имеющихся и проектируемых рабочих мест, а не существующим кадровым потенциалом организации.

2. Обретение управлением человеческими ресурсами стратегического измерения делает кадровую политику более активной в отличие от пассивной и реактивной политики, характерной для традиционных моделей управления персоналом.

3. Ответственность за реализацию более активной кадровой политики возлагается также и на линейных менеджеров (руководителей структурных подразделений), а это означает, что кадровая работа руководителей всех звеньев интегрируется в систему кадрового менеджмента, которая только и способна эффективно реализовать такую политику.

4. Происходит переориентации системы кадрового менеджмента на индивидуальную работу с персоналом, а, следовательно, с доминировавших в управлении персоналом коллективистских ценностей на индивидуалистические.

5. Если традиционно менеджер по персоналу должен был стремиться сэкономить на издержках, связанных с воспроизводством рабочей силы (а поэтому и не был заинтересован в долговременных инвестициях в человеческий капитал), то технология управления человеческими ресурсами нацелена на повышение эффективности подобного рода инвестиций, обеспечивающих постоянный профессиональный рост работников предприятия и улучшение качества условий труда.

6. Если в управлении персоналом все внимание сосредоточено исключительно на рядовых работниках, то в управлении человеческими ресурсами акцент переносится на управленческий штат: именно компетентность менеджеров оказывается ключевым элементом кадрового потенциала современной корпорации.

7. Новая система кадрового менеджмента предполагает сильную и адаптивную корпоративную культуру, стимулирующую атмосферу взаимной ответственности наемного работника и работодателя, стремление всех работников корпорации сделать ее «лучшей компанией» за счет поддержки инициативы на всех уровнях организации, постоянных технических и организационных нововведений, открытого обсуждения проблем.

Технология управления человеческими ресурсами дает синергетический эффект, если в корпорации соблюдаются как минимум следующие условия:

- относительно хорошо развита система адаптации к внешнему и внутреннему рынку труда (индивидуальное планирование карьеры, подготовка и переподготовка персонала, стимулирование профессионального роста и ротации кадров);

- имеются гибкие системы организации работ (кружки качества, автономные рабочие группы);

- используются системы оплаты, построенные на принципах всестороннего учета персонального вклада (в том числе и самими работниками) и (или) уровня профессиональной компетентности (знания, умения и навыки, которыми реально овладели работники);

- поддерживается довольно высокий уровень участия отдельных работников и рабочих групп в разработке и принятии управленческих решений, касающихся их повседневной работы;

- применяется практика делегирования полномочий подчиненным;

- функционирует разветвленная система организационной коммуникации, обеспечивающая двух- и многосторонние вертикальные, горизонтальные и диагональные связи внутри организации [14].

Поскольку управление человеческими ресурсами складывалось в рамках парадигмы индивидуальной ответственности, то эта технология изначально противостояла коллективистским (плюралистическим, т.е. учитывающим различие интересов работодателей, менеджеров и рядовых работников, по терминологии британской школы управления персоналом) подходам.

В этом направлении кадрового менеджмента можно выделить два подхода. Во-первых, рационалистический, когда высокая степень адаптируемости фирмы к конкурентной среде обеспечивается гибкостью форм контрактации персонала, интенсификацией труда высококвалифицированных работников и участием работников в распределении прибылей. Во-вторых, гуманистический, когда ответственность за создание конкурентных преимуществ фирмы берут на себя сами работники, а их вовлеченность в дела корпорации достигается за счет таких факторов, как эффективная организационная коммуникация, высокая мотивация и гибкое руководство. И в этих двух подходах легко обнаружить их укорененность в предшествующих парадигмах – научной организации труда и человеческого капитала [2].

Управление персоналом направлено на обеспечение условий для эффективного и наиболее полного использования его интеллектуальных и физических возможностей, изменение мотивации, увеличение получения от работников максимальной отдачи. Управление персоналом является ча-

стью общей системы управления, основные положения которого разрабатываются специально для отдельных групп работников. В настоящее время управление персоналом стало решающим фактором конкурентоспособности фирмы, достигающееся за счет проведения активной кадровой политики, активизации усилий на управлении инвестициями в человеческий капитал.

Концепция управления персоналом представляет собой систему теоретических взглядов на сущность, содержание, цели, задачи, принципы, методы производственной деятельности.

Управление персоналом представляет собой совокупность различных способов управленческого воздействия на организацию, отражающую условия деятельности работников, их интересы формирование навыков, умений, способностей, обеспечивающих максимальную эффективность труда [18].

Основными задачами управления персоналом являются:

- анализ трудовых процессов;
- планирование нормативов труда для персонала различных отделов и служб;
- совершенствование форм и методов подбора кадров, расстановки, оценки, продвижения, подготовки, переподготовки, повышения квалификации;
- обеспечение деятельности по управлению персоналом необходимыми материальными и финансовыми средствами;
- формирование основ трудовой культуры;
- обеспечение условий формирования трудового поведения персонала (группового и индивидуального);
- улучшение материальных, организационных, социально-психологических условий деятельности сотрудников, повышающих мотивацию труда;
- совершенствование системы мотивации;
- формирование корпоративных ценностей и установок;
- укрепление трудовой дисциплины;
- организация кадрового делопроизводства;
- проведение аттестаций персонала;
- правовое регулирование трудовых отношений;
- налаживание социального партнерства;
- формирование и поддержание организационной культуры, традиций и благоприятного имиджа фирмы и проч.

Сфера управления персоналом представляет собой четкую систему, испытывающую на себе влияние таких факторов как организационная культура, профессиональная среда, конъюнктура рынка труда и проч. (рис. 2).





Рис. 2. Влияние внешних и внутренних факторов на систему управления персоналом

Организация и обеспечение процесса управления (кадровое, техническое, информационное, правовое, финансовое, методическое, социально-психологическое и т.п.) осуществляется за счет процесса найма, основным этапом которого является собеседование. Руководство предприятия формирует заявку на вакансию, а отдел по персоналу проводит все необходимые мероприятия с соискателями, которые должны завершиться закрытием вакансии (приемом на работу утвержденного кандидата) (рис. 3).

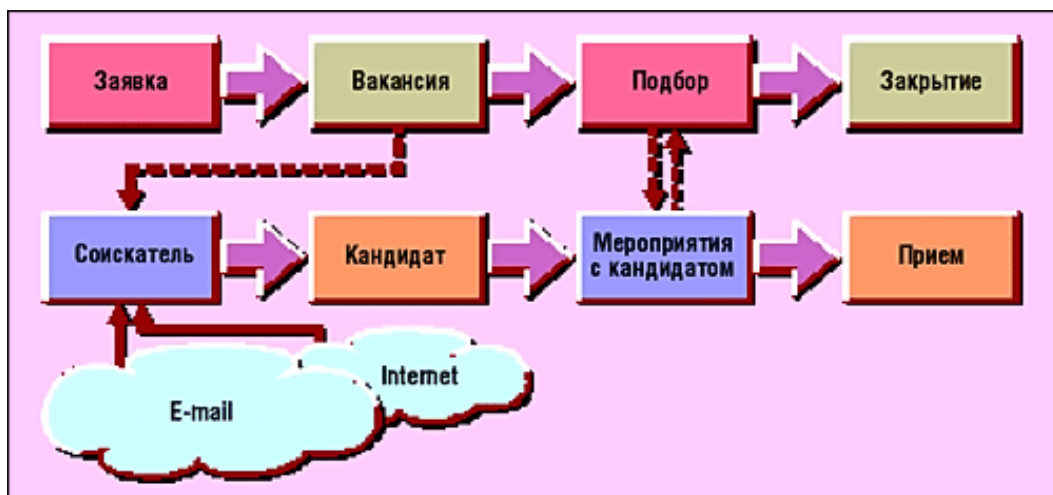


Рис. 3. Мероприятия по осуществлению процесса найма на работу

Основными принципами формирования системы управления персоналом можно считать: соответствие деятельности отдела по персоналу целям организации и задачам управления ею, практичность и экономичность (снижение доли затрат на управление персоналом в себестоимости про-

дукции), инновационные основы развития, комплексность (взаимосвязь всех элементов), информационное обеспечение и проч. (рис. 4).



Рис. 4. Функциональные элементы системы управления персоналом

Таким образом, система управления персоналом должна периодически обновляться, чему способствуют изменения внутренней и внешней среды организации. Современные требования к персоналу компании сводятся не только к наличию стратегического мышления и высокого уровня трудовой культуры, но и к способности к инновационной деятельности, что способствует формированию дополнительной функции в системе управления персоналом – инновационно стимулирующей функции.

### 2.3. Компетентность персонала и подготовка инновационно ориентированных профессиональных кадров

Под профессиональными компетенциями принято понимать способность сотрудника решать производственные задачи, соответствующие его уровню образования, опыту, квалификации. Компетентность персонала должна оцениваться в соответствии с определенными критериями, такими как готовность к самообразованию и повышению квалификации, возможность использования возможностей информационных технологий в осуществлении профессиональной деятельности и др. (рис. 5).

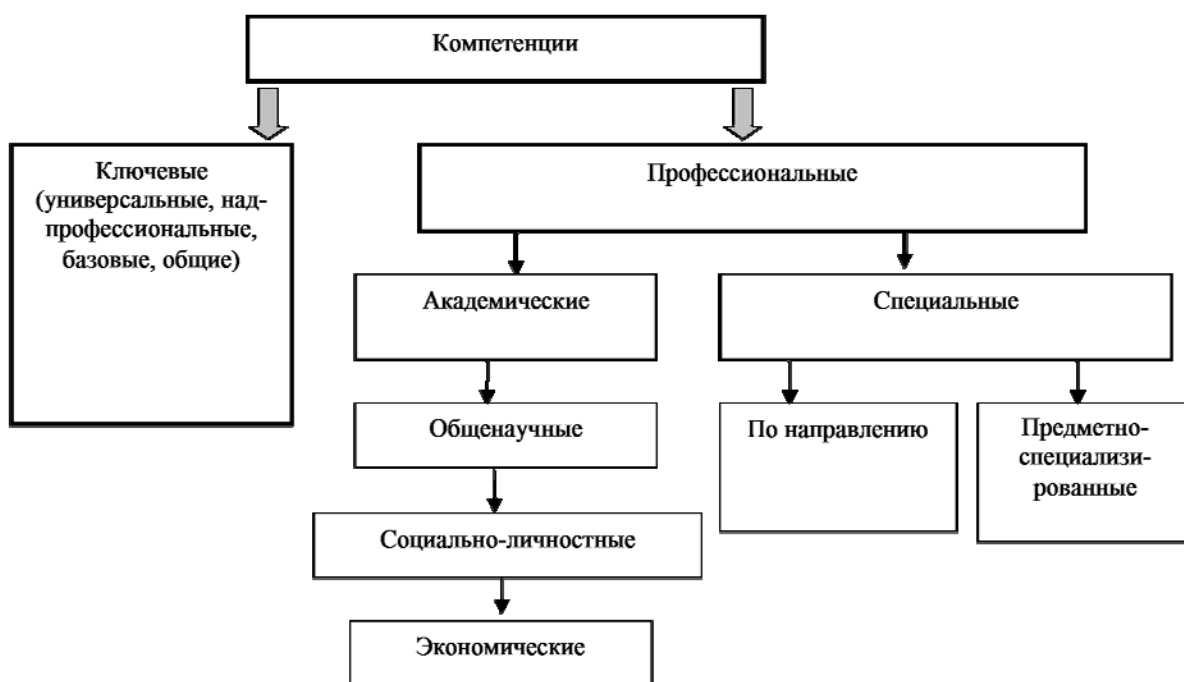


Рис. 5. Структура профессиональных компетенций персонала

Быстро увеличивающаяся научно-техническая вооруженность работников приводит в действие все большую и большую массу дорогостоящих средств производства, перенося их стоимость на создаваемый продукт.

Цена ответственного поведения работника, зависящая от уровня его квалификации и интеллекта, эмоциональной зрелости и психического состояния возрастает при этом во много раз: на основные направления деятельности предприятия начинают воздействовать личные качества рабочих, предпринимателей, менеджеров и инженерно-технических работников, их компетенции, преданность общим интересам.

Термин «компетенция» впервые введен в научный оборот В. Максвеллом в 1982 г. и представляет собой рациональное сочетание знаний и способностей, которыми обладает персонал данной организации, рассматриваемых на небольшом промежутке времени [2].

Современные условия инновационного развития кадрового потенциала организации, в аспекте рассмотрения уровней компетенции персонала, нацеливают руководство организаций на создание новых программ для приведения к общему стандарту уже существующих обучающих программ и в качестве модели для разрабатываемых.

Основная компетентность – это комплекс знаний, умений и технологий, глубоко скрытый (потенциально заложенный) в организации. Носителями основной компетентности, несомненно, являются сотрудники. Поэтому японские менеджеры считают, что если осью инновационного развития кадрового потенциала организации сделать принцип «основной компетентности», то организациям удастся осуществить будущие революции

онные изменения всей системы управления и построения трудового процесса.

Управление компетенцией в рамках инновационного развития кадрового потенциала организации представляет собой процесс сравнения потребностей организации с имеющимися ресурсами и выбор форм воздействия для приведения их в соответствие. В данном случае под потребностью организации понимается необходимый количественный и качественный состав персонала, определяемый в соответствии с выбранной стратегией развития организации, а под ресурсами – ее работники с достигнутым уровнем компетенции, желаниями, мотивациями, устремлениями. Результатом сравнения потребностей и ресурсов организации могут оказаться перестановки, передвижения, набор, обучение и т.д. С точки зрения японских специалистов по менеджменту, через объединение взглядов, мнений и творческих возможностей работающих в организации, развивается кадровый потенциал организации и каждого сотрудника, что в конечном счете превращается в компетентность всей организации в целом [17].

Управление компетенцией на уровне организации включает выполнение следующих операций:

- оценка имеющихся ресурсов (по составляющим компетенции), а также возможностей, знаний, навыков персонала организации;
- оценка потребностей организации в персонале в соответствии с целями, задачами организации, выбранной ею стратегией на ближайшие годы;
- сопоставление ресурсов и потребностей.

На основе получения соответствующих данных определяется:

- какое количество персонала соответствует выбранной стратегии и его не надо переучивать;
- какое количество персонала надо переучивать (доучивать) в связи с изменением стратегии организации;
- какое количество работников придется нанять (уволить) для успешной реализации поставленных задач.

Управление компетенцией на уровне личности состоит в оценке индивидуумом своих возможностей в соответствии с требованиями должности. Такая оценка позволяет индивиду активизировать полученные им ранее знания и навыки. Он формирует цель своей деятельности на выбранной должности, принимает для себя решение: соответствует его компетенция требованиям должности или необходимо дополнительное обучение.

Управление компетенцией, в аспекте инновационного развития кадрового потенциала организации в современной экономике, включает ее приобретение, стимулирование и развитие [16].

Выявление потребностей организаций в соответствующей компетенции предполагает внедрение системы прогнозирования человеческих ресурсов, назначение которой в том, чтобы определить в качественном и ко-

личественном выражении потребность в компетенции организации на предстоящий период (часто на 5 лет). Вместе с тем для прогнозирования своих потребностей организация должна располагать четким описанием своих должностей и всех функций, выполняемых для реализации поставленных задач, определить необходимый состав компетенций под каждую из должностей, провести анализ взаимосвязи между должностями по составляющим компетенции.

**Наращивание компетенции.** Только после внедрения необходимых методов и процедур организация сможет начать процесс приобретения компетенции либо за счет передвижения специалистов внутри производственной структуры, либо за счет их приема со стороны.

**Стимулирование компетенции.** Приобретенная компетенция не принесет никакой пользы, если персонал не заинтересован реализовать ее с максимальной отдачей (эффективностью).

**Развитие компетенции.** Достаточно часто развитие компетенции оказывается синонимом осуществляемого организациями профессионального обучения. Вместе с тем практика внутреннего передвижения персонала в организации и управления карьерой позволяет службам управления персоналом структурировать развитие компетенции [2].

**Профессиональная мобильность рабочей силы,** с точки зрения инновационного развития кадрового потенциала организации, непосредственно влияет на продолжительность освоения новых видов труда, умение работать на сложном разнотипном оборудовании, рационализаторскую и изобретательскую деятельность. Высокий уровень мобильности рабочей силы необходим для того, чтобы осуществить переход трудящихся от одной деятельности (более простой), к другой, более сложной. В современных условиях помимо профессиональной и образовательной мобильности следует выделить понятие всесторонней мобильности работников, которая включает народно-хозяйственную, региональную, отраслевую и внутрипроизводственную подвижность [4].

**Влияние научно-технического прогресса (НТП) на занятость и мобильность работников** в отраслях материального производства и непроизводственной сферы различно. В материальном производстве внедрение новой техники, как правило, приводит к сокращению численности занятых и их переходу в другие отрасли. В непроизводственных отраслях повышение качества работы обычно связано с увеличением числа работников.

НТП ускоряет процесс воспроизводства знаний и, следовательно, увеличивает коэффициент их передачи. Коэффициент передачи знаний в ближайшее десятилетие будет возрастать еще более быстрыми темпами. Это объясняется тем, что экономика вплотную подошла к такому рубежу, когда ее развитие прямо зависит от ускорения научно-технического прогресса. Естественно, что для реализации этого ускорения нужны соответствующим образом подготовленные кадры: рабочие, инженеры, руководители,

способные гибко реагировать на быстро изменяющиеся потребности производительных сил, поэтому вся система их подготовки должна подняться на качественно новый уровень. Таким образом, огромные возможности, создаваемые НТП, в итоге являются лишь потенциальными, их реализация зависит от многих факторов, но определяющими среди них следует считать именно социальные, личностные факторы, предусматривающие более высокие требования к работникам организации [10].

Поэтому в рамках инновационного развития кадрового потенциала организаций, в связи с имеющимися противоречиями между системой подготовки рабочих кадров и действующим производством, возникает необходимость рассмотрения вопроса о том, каким же конкретным требованиям должен отвечать квалифицированный рабочий и компетентный специалист в современных условиях хозяйствования.

Впервые требования к профессиональной подготовке кадров обосновал А.К. Гастев. Еще в 1973 г. он писал, что «в каждом производстве должны обязательно устанавливаться технические характеристики той рабочей силы, которая подлежит подготовке, как-то: точность работы, величина допустимого брака и скорость работы» [1]. Одновременно с этими требованиями была обоснована и организационно-производственная характеристика, учитывающая тип работы: индивидуальный, бригадный, поточный и т.п.

Отслеживание инновационного развития кадрового потенциала организаций подтверждает, что для достижения в отечественном производстве высшего мирового уровня производительности труда соблюдения только вышеперечисленных требований в настоящее время уже недостаточно. Поэтому, как нам представляется, за критерий высокой квалификации подготавливаемых рабочих и специалистов следует принять два взаимосвязанных показателя (1): максимальную производительность труда (ПТ) и высокое качество работы (КР). При достижении требуемого качества продукции основным показателем уровня квалификации рабочих будет служить производительность их труда. Только высококвалифицированный рабочий, независимо от способа подготовки (в системе профессионально-технического образования или непосредственно на производстве) и компетентный специалист могут трудиться высокопроизводительно и качественно.

Профессиональные компетенции позволяют компании сформировать критерии для отбора соискателей на вакантные должности и для создания системы повышения квалификации на предприятии. Данный компетентностный подход позволяет предприятиям повышать уровень трудовой мотивации в коллективах, сформировать четкие критерии оценки деятельности и аттестации персонала, участвовать в разработке стратегических планов компании.

В рамках компетентностного подхода предприятиям необходимо проводить работу по усовершенствованию инновационно ориентированной подготовке кадров, поскольку инновационные компоненты труда способны повысить производительность и эффективность труда, а также сформировать

ровать благоприятный мотивационный фон в трудовом коллективе Результаты инновационной деятельности предприятия можно охарактеризовать такими показателями как:

- 1) количеством новых специальностей для удовлетворения рынка труда в соответствующих специалистах;
- 2) внедрением активных форм внутрикорпоративного обучения (тренажёрные комплексы, деловые игры, имитационные системы);
- 3) формирование инновационной инфраструктуры предприятия;
- 4) активизация деятельности в области стратегического партнёрства с фирмами, применяющими инновационные формы в осуществлении коммерческой деятельности.

Формирование инновационно ориентированных кадров остается ключевой в структуре инновационной деятельности предприятия. В настоящее время не существует однозначного критерия, а также интегрального или универсального индикатора инновационной деятельности сотрудников предприятия.

В связи с этим возникает необходимость обоснования критериев и показателей для оценки готовности сотрудников к инновационной деятельности (рис. 6).



Рис. 6. Классификация критериев оценки качества профессиональной подготовки

Объективные критерии демонстрируют, насколько работник соответствует требованиям профессии, вносит вклад в социально-экономическое развитие предприятия, региона, области. К таким критериям можно производительность труда, достижение определённого социального статуса в профессии, умение быстро, творчески решать профессиональные задачи и др.

Субъективные критерии показывают, степень удовлетворенности работника своим трудом в профессии.

Такие критерии должны отражать оценка профессионализма (к примеру, баллы в рейтинге, профессиональные категории, уровни и др.). К примеру, критерием качества деятельности инженера-руководителя производства является эффективность работы возглавляемого им объекта: инновационность, являясь интегральным качеством, включает в себя другие более конкретные категории – новизна, точность, надёжность, которые, в свою очередь, имеют интегральные и дифференциальные показатели.

В качестве показателей выступают: количество бракованной продукции, рекламаций от потребителей реализованной продукции, увеличение (снижение) себестоимости, рост (снижение) производительности труда и т.д. Аналогичные примеры можно привести, анализируя деятельность инженеров-технологов или инженеров-конструкторов (см. рис. 6).

Для количественной оценки готовности сотрудников к инновационной деятельности можно использовать следующую формулу

$$\Gamma_{\text{ид}} = \sum_{i=1}^n k_i p_i,$$

где  $p_i$  – значение показателя готовности по шкале от 1 до 10;

$k_i$  – индекс значимости каждого показателя готовности для предприятия;

$n$  – количество показателей при оценке готовности.

Кроме того, при расчетах инновационной деятельности сотрудников на предприятии нередко применяют метод сравнительных показателей с использованием формулы

$$\text{ИД} = P_{\text{ид}} - P_{\text{тд}},$$

где  $P_{\text{ид}}$  – результаты инновационной деятельности сотрудника (персонала),

$P_{\text{тд}}$  – результаты трудовой деятельности без задействования инновационных компонентов в работе.

При положительном значении можно сделать вывод об эффективности применяемых инноваций, если же результат оказался отрицательным, то это свидетельствует о том, что инновационный компонент нуждается в доработке.



Для стимулирования инновационно ориентированной деятельности сотрудников на предприятии применяют различные методы:

- 1) метод материального стимулирования (премирование, поощрение);
- 2) нематериальное стимулирование (устная благодарность, признание заслуг в коллективе);
- 3) внутрикорпоративное обучение (тренинги, профессиональные семинары, деловые игры) и встречи с авторитетными представителями профессии;
- 4) обмен опытом внутри трудового коллектива (старшие сотрудники передают секреты мастерства младшим), предприятия (трудолюбивые коллективы проводят совместную работу по поиску инноваций);
- 5) делегирование полномочий.

Целесообразно фиксировать количественные и качественные показатели инновационной активности организации. К количественным измеримым показателям следует относить [8]:

- внутренние исследования и экспериментальные разработки – творческая деятельность, осуществляемая на систематической основе в стенах предприятия, включая фундаментальные исследования;
- приобретение внешних исследований и экспериментальных разработок – результаты исследований приобретаются у государственных или частных исследовательских предприятий или других организаций;
- приобретение внешних знаний – приобретение прав на использование патентов и непатентованных изобретений, торговых марок, ноу-хау и т.п.;
- приобретение машин, оборудования и других капитальных товаров, в том числе вычислительной техники, земли и зданий для осуществления продуктивных и процессных инноваций;
- проектирование, планирование производства новых продуктов (товаров, услуг), производственных процессов и методов доставки;
- подготовку кадров, связанную с разработкой и внедрением инноваций;
- планирование и внедрение новых методов организации.

В связи с этим в качестве внутренних факторов, сдерживающих развитие инновационной деятельности предприятия со стороны персонала, можно отметить следующие:

- неправильное понимание или непонимание целесообразности нововведения, которое заключается в проявлении недоверия, скептицизма к инновации;
- личную заинтересованность в неэффективности инновационного процесса, обусловленную ожиданиями работников в отношении ухудшения условий труда, снижения заработной платы, увеличения производственной нагрузки, увольнения, сокращения и т.п.;

– низкую собственную способность к изменениям, выражающуюся в недостатке квалификации определенных категорий персонала, занятого внедрением инноваций [7].

Конструктивная ориентация деятельности и мотивация лежат в основе формирования инновационной культуры на предприятии, что, в свою очередь, служит условием для проявления инновационной активности всех категорий персонала. Инновационная культура считается одной из отличительных черт современного предпринимательства, особым социальным феноменом, интегрирующим в себе возможность использования не только новейших достижений науки, техники, но и образования, управления и культуры.

Для инновационно активного предприятия характерно наличие реализуемой стратегии нововведений, использование инструментов инновационного менеджмента, в том числе для предотвращения возникновения сопротивления инновациям, а также распространение и принятие принципов инновационной культуры большинством работников предприятия. Соответственно основными внутренними факторами, способствующими развитию инновационной деятельности предприятия, можно считать следующие:

– четкое понимание и осознание персоналом необходимости перемен, которое может выражаться в невозможности продолжать работу без внесения изменений;

– понимание личной выгоды от внедрения инноваций каждым сотрудником и способность сопоставить личную выгоду и выгоду для предприятия (корпоративное мышление);

– высокий кадровый потенциал предприятия в целом и каждого отдельного работника в частности, который также имеет тенденцию к развитию только при условии наличия возможностей для творческой деятельности персонала, его саморазвития и самореализации.

Для повышения инновационной активности предприятия необходима специально разработанная и осуществляемая стратегия нововведений, включающая кадровую политику, а для проявления инновационной активности отдельными группами работников – развитие их трудового потенциала. Персонал, обладающий высоким уровнем кадрового потенциала, отличается не только высокой профессиональной компетентностью, но и стремлением к саморазвитию и самореализации [9].

Профессионализм сотрудников в большей степени зависит от квалификации и заинтересованности человеческого капитала, от его творческих способностей, умения осваивать новые технологии, а также от использования новых организационных процессов и форм используемой для обслуживания клиентов материальной базы. Профессиональная компетенция выступает основой профессиональных качеств личности.

Культура поведения персонала – это комплексное понятие, компонентами которого являются безопасность при обслуживании; создание ком-

фортных условий обслуживания; знание психологических особенностей личности и процесса обслуживания; знание и соблюдение персоналом эстетических норм обслуживания; знание и соблюдение персоналом, порядка и очередности обслуживания гостей [7].

Такие понятия, как «профессионализм», «мастерство» и «компетентность» являются важнейшими субъектно-личностными характеристиками субъекта деятельности. Подсистема профессионализма деятельности характеризуется гармоничным сочетанием высокой профессиональной компетентности и профессиональных умений и навыков на уровне профессионального мастерства.

По мнению А.В. Шабуровой, профессиональная компетентность – это один из ведущих когнитивных компонентов подсистемы профессионализма деятельности, сфера профессионального ведения, постоянно расширяющаяся система знаний, позволяющая выполнять профессиональную деятельность с высокой продуктивностью, круг решаемых проблем или вопросов [9].

Профессионализм складывается из многих видов профессиональной компетентности, внутри которой иногда выделяют компетенции как способности к чему-либо, зависимые как от знаний, умений, так и от степени убежденности и потребности пользоваться этой способностью. Изучением видов профессиональной компетентности занимались многие ученые, в частности, Н.В. Кузьмина, которая выделяет «психологическую компетентность», состоящую из нескольких взаимосвязанных подсистем [3]:

- 1) социально-перцептивной компетентности (знание людей, ее основу составляет наблюдательность и проницательность);
- 2) социально-психологической (закономерности поведения, деятельности и отношений человека, включенного в профессиональную группу);
- 3) психологической (самопознание, самооценка, самоконтроль, умение управлять своим состоянием и работоспособностью, эффективностью);
- 4) коммуникативной (знания о различных стратегиях и методах эффективного общения);
- 5) психолого-педагогической (знания методов осуществления влияния).

По мнению исследователя А.К. Марковой, различают следующие виды профессиональной компетентности [5]:

- специальная компетентность – владение собственно профессиональной деятельностью на достаточно высоком уровне, способность проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие;
- социальная компетентность – владение совместной (групповой, кооперативной) профессиональной деятельностью, сотрудничеством, а также принятыми в данной профессии приемами профессионального общения, социальная ответственность за результаты своего профессионального труда;

– личностная компетентность – владение приемами личностного самовыражения и саморазвития средствами противостояния профессиональной деформации личности;

– индивидуальная компетентность – владение приемами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессиональному росту, способность к индивидуальному самосохранению, неподверженность профессиональному старению, умение организовать рационально свой труд без перегрузок времени и сил, без усталости [4].

Каждый из видов компетентности включает в себя и общие профессиональные компоненты. Так, специальная компетентность характеризуется способностью к планированию производственных процессов, умением работать с компьютером, с оргтехникой, чтением технической документации.

Личностная компетентность включает способность планировать свою трудовую деятельность, контролировать и регулировать ее, способность самостоятельно принимать решения, способность находить нестандартные решения (креативность), гибкое теоретическое и практическое мышление, умение видеть проблему, способность самостоятельно приобретать новые знания и умения. Индивидуальная компетентность включает в себя такие профессиональные компоненты, как мотивацию достижения, ресурс успеха, стремление к качеству своей работы, способность к само мотивированию, уверенность в себе, оптимизм.

Социально-профессиональная компетентность состоит из различных специфичных компетенций, определяющих успешность выполнения профессиональной деятельности и являющихся неотъемлемой частью личности профессионала. Одной из таких компетенций является личностная компетенция, обеспечивающая личностное развитие и самосовершенствование в процессе профессиональной деятельности. Для специалиста в сфере гостиничного сервиса и туризма особо важным критерием профессиональной компетентности является наличие такого качества, как коммуникативная компетентность. Коммуникативная компетентность складывается из способностей:

- 1) давать социально-психологический прогноз коммуникативной ситуации, в которой предстоит общаться;
- 2) социально-психологически программировать процесс общения, опираясь на своеобразие коммуникативной ситуации;
- 3) осуществлять социально-психологическое управление процессами общения в коммуникативной ситуации.

Коммуникативная компетентность выступает интегральным качеством, синтезирующим в себе общую культуру и ее специфические проявления в профессиональной деятельности [6].

В современных условиях коммуникативная компетентность рассматривается как система внутренних ресурсов, необходимых для построения эффективной коммуникации в определённом кругу ситуаций личностного взаимодействия. Компетентность в общении имеет, несомненно, инвариантные общечеловеческие характеристики и в то же время исторически и культурно обусловленные характеристики. В процессе общения обеспечивается единство действий людей, осуществляется их объединение, упорядочиваются взаимопонимание и согласованность действий, поступков, поведения, формируются качества человека как субъекта культуры, познания, труда.

При всем многообразии показателей оценки профессионализма работников гостиничного предприятия, их можно условно разделить на три группы:

1. Показатели результативности труда, т.е. способность и или желание выполнять общие функции управления, как по отношению к другим объектам воздействия, так и по отношению к самому себе: планирование деятельности, организация и регулирование процесса, учет и контроль хода работы.

2. Профессиональное поведение – сотрудничество и коллективизм в работе, самостоятельность в решении тех или иных задач, готовность к принятию дополнительной ответственности или дополнительной нагрузки.

3. Показатели квалификации и личностных качеств – индивидуальные способности работника: специальные знания и умения, образовательный потенциал, психофизиологический потенциал, нравственный потенциал и коммуникативный потенциал.

Таким образом, формирование инновационно ориентированного персонала организации на основе компетентностного подхода способствует повышению конкурентоспособности предприятия в каждом отдельно представленном случае, и развитию экономических процессов в масштабе отрасли, региона, страны.

### **Вопросы для контроля и обсуждения**

1. Раскройте сущность понятия «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал».

2. В чем суть понятия «инновационно ориентированный персонал организации»?

3. Как можно рассчитать величину трудового потенциала?

4. Каковы основные показатели эффективности работы персонала?

5. Какова структура управления персоналом?

6. Что понимают под «профессиональными компетенциями»?

7. В чем особенность инновационно ориентированного подбора кадров?

8. Какие классификации критериев оценки качества вам известны?

## Темы для докладов

1. Особенности формирования кадровой политики в России и зарубежом.
2. Инновационно ориентированный подбор кадров в трудах отечественных и зарубежных ученых.
3. Компетентностный подход в осуществлении кадровой политики на предприятиях различной отраслевой принадлежности.
4. Концепции управления персоналом.

## Задания

**Задание 1.** Рассчитайте готовность сотрудников к инновационной деятельности по следующим показателям:  $p_i = 8$  (значение показателя готовности), а  $k_i$  определяется на уровне 0.8 в общем количестве показателей, равном 11 единицам.

**Задание 2.** Составьте таблицу критериев оценки качества работы персонала для торгового и промышленного предприятий, а также для организаций сферы услуг.

**Задача.** В цехе 250 единиц оборудования. В плановом году их количество увеличится на 15 %. Дежурный слесарь обслуживает 20 единиц оборудования. На плановый период норма обслуживания увеличится на 10 %. Завод работает в 2 смены. Невыходы рабочих в плановом году составили 12 %. Определите плановую численность дежурных слесарей.

## Тестовый контроль знаний

1. Процесс трудовой деятельности включает в себя следующие элементы...

- а) конфликт, адаптация, мотивация;
- б) ресурсы, потенциал, адаптация;
- в) субъект, объект, средства производства;
- г) средства производства, конфликт, ресурсы.

2. Физические, умственные, творческие способности человека, которые он использует в процессе производства материальных и нематериальных благ, называются...

- а) трудовым ресурсом;
- б) трудовым потенциалом;
- в) средствами производства;
- г) рабочей силой.

3. По российскому законодательству к трудоспособному возрасту относится возраст...

- а) 16–54 для женщин, 16–59 для мужчин;
- б) 15–55 для женщин, 15–60 для мужчин;
- в) 16–53 для женщин, 16–58 для мужчин;
- г) 16–59 для женщин, 16–54 для мужчин.

4. Трудовой потенциал имеет следующие характеристики...

- а) количественные и качественные;
- б) физические и умственные;
- в) временные и пространственные;
- г) материальные и нематериальные.

5. Воспроизводство трудовых ресурсов имеет характер...

- а) подъема и спада;
- б) анализа и синтеза;
- в) интенсивности и экстенсивности;
- г) статики и динамики.

6. В классификацию критериев оценки качества работы персонала входят...

- а) интегральные и дифференциальные показатели;
- б) основные и второстепенные;
- в) текущие и прошлые;
- г) актуальные и потерявшие актуальность.

## 3. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

3.1. Человеческий капитал: понятие, структура, функции.

3.2. Особенности инвестирования в человеческий капитал.

### 3.1. Человеческий капитал: понятие, структура, функции

Человеческий капитал, как и материальный – это совокупность ценных качеств человека, которые могут стать источником дохода как самого носителя, так и семьи, организации, отрасли, государства. В научной литературе существуют различные классификации человеческого капитала, наиболее распространенная выделяет следующие виды: капитал здоровья, капитал образования, капитал культуры. Человеческий капитал – это накопленный человеком потенциал здоровья, знаний, культуры, который сформирован в результате инвестиций и ведет к росту производительности труда, используется в той или иной сфере общественного воспроизводства.

Воспроизводство человеческого капитала имеет ряд стадий:

1. Простое предполагает способность к труду и обеспечение собственной жизнедеятельности.

2. Расширенное предполагает способность к квалифицированному труду, дающий возможность дополнительного прироста на вложенные инвестиции.

В XVII в. родоначальник английской классической политэкономии В. Петти впервые предпринял попытку оценить денежную стоимость производительных свойств человеческой личности: «ценность основной массы людей, как и земли, равна двадцатикратному годовому доходу, который они приносят» [18].

В. Петти попытался дать денежную оценку полезных свойств человека (и самого человека). В дальнейшем исследования по оценке человеческого капитала проводили многие экономисты: А. Смит, К. Маркс, А. Маршалл, Л. Туроу, основатели современной теории человеческого капитала Т. Шульц и Г. Беккер. Впервые в 1961 году термин «человеческий капитал» использовал американский ученый Теодор Шульц. Его последователь Гэри Беккер развил эту идею, обосновав эффективность вложений в человеческий капитал и сформулировав экономический подход к человеческому поведению [18].

Специалисты Минздрава РФ выделяют следующие виды человеческого капитала:



1. Витальный (генный) капитал, приобретаемый человеком на генетическом уровне: физическое здоровье, характер, темперамент и т.п.

2. Социальный капитал, приобретаемый человеком в течение жизни и дающий возможность человеку занять достойное профессиональное место в обществе (образование, культура, здоровье).

3. Духовный потенциал приобретается в течение всей жизни человека и составляет «внутреннее» здоровье (творческий потенциал, самосовершенствование, моральный облик и т.п.).

Человеческий капитал имеет ряд характерных особенностей:

- человеческий капитал как основной фактор экономического роста (чем лучше его качество, тем больше результативность труда);

- человеческий капитал требует затрат;

- человеческий капитал имеет свойство накапливаться, пополняться и изнашиваться (к примеру, капитал здоровья), поэтому необходим процесс пополнения и воспроизводства (занятия спортом, фитнес, правильное питание и проч.);

- источниками формирования могут быть частные ресурсы: семейные, государственные.

- В научной литературе выделяют следующие стадии формирования человеческого капитала:

1. Инвестирование человеческого капитала на уровне индивида: осуществление инвестиций происходит за счет средств семьи (в дошкольном, школьном возрасте человека).

2. Инвестирование человеческого капитала на уровне личности: накопление капитала происходит через процессы социализации (человеком усваиваются основные общественные нормы, правила установки, происходит их внутренний целевой «отбор» и адаптация).

3. Инвестирование человеческого капитала на профессиональном уровне: накопление человеком профессиональных знаний, умений, навыков, квалификации.

4. Рост доходов от вложений в человеческий капитал.

Следует выделить ряд социально-экономических факторов, влияющих на воспроизводство человеческого капитала:

- научно-технический прогресс;

- изменения на рынке труда;

- изменения в демографических процессах общества;

- качество образования и его доступность;

- мода на тот или иной образ жизни.

Поскольку человеческий капитал имеет свойство изнашиваться, то перед его носителем встает проблема воспроизводства как повторного про-

цесса производства. Ряд ученых выделяет следующие стадии оборота человеческого капитала: инвестирование, накопление, использование, рост производительности, изнашивание человеческого капитала и заинтересованность в новых инвестициях.

Немаловажную роль в процессе воспроизводства человеческого капитала играют предприятия, поскольку обеспечивают условия для подготовки и переподготовки кадров, профилактические мероприятия и т.п. однако не все фирмы поддерживают подобную политику, т.к. она требует определенных вложений.

Таким образом, человеческий потенциал представляет собой систему личностных ценностей, обеспечивающих человеку определенный доход, и его формирование и накопление требует определенных вложений (инвестиций): обеспечение хорошего здоровья, образования и т.п. требуют затрат.

### 3.2. Особенности инвестирования в человеческий капитал

Инвестициями в человеческий капитал представляют собой действия, направленные на повышение профессиональной квалификации и производительной способности человека. Затраты, которые способствуют повышению человеческой производительности, можно рассматривать как инвестиции, поскольку текущие расходы осуществляются с тем расчетом, что они будут компенсированы растущим доходом в будущем. Расходы на образование, поддержание здоровья разделяют на формальные и неформальные. Формальные инвестиции определяют конечный результат (получение образования, переквалификация и т.п.), а неформальные и инвестиции вкладываются в процесс накопления капитала (самообразование, занятия спортом, творческое развитие и т.п.).

Инвестиции в человеческий капитал имеют ряд особенностей:

- отдача от инвестиций имеет ограничительный временной характер (чем раньше их осуществить, тем быстрее будет отдача);
- отдача от инвестиций имеет верхний предел (активный трудоспособный возраст), после которого снижается;
- инвестиции в человеческий капитал обусловлены историко-культурными и национальными особенностями (инвестиции сопряжены с процессами национальной идентификации личности);
- вложения в криминальную деятельность не являются инвестициями в человеческий капитал, поскольку эта деятельность наносит вред обществу. (рис. 7).

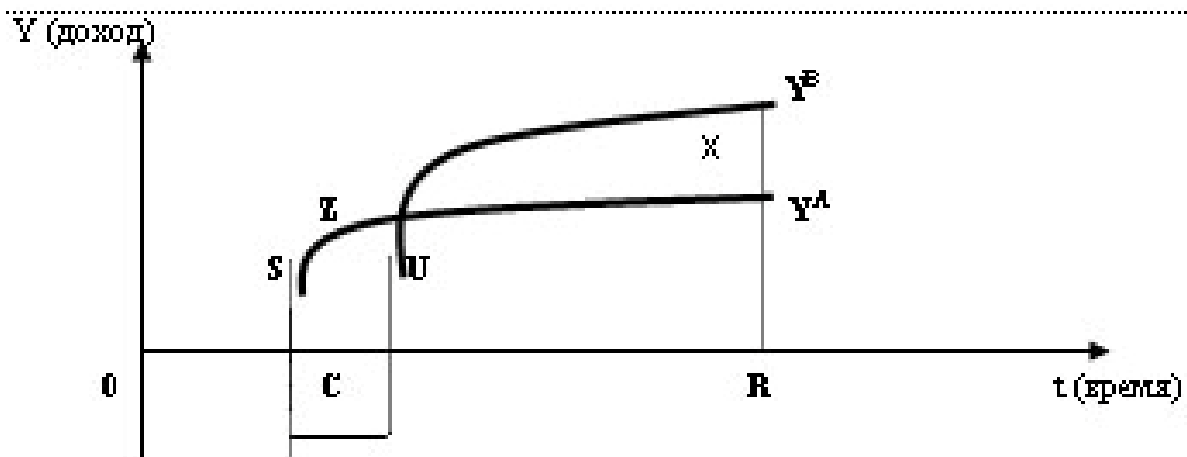


Рис. 7. Инвестиции в образование

Доходы от трудовой деятельности до инвестиций в образование ( $Y_a$ ) значительно ниже доходов от трудовой деятельности после осуществления инвестирования ( $Y_b$ ). При этом, как видно из графика, затратная часть инвестиций в образование (сектор C) обеспечивает прирост дохода от труда работника, повысившего свой профессиональный уровень (сектор X).

Существует множество методов расчета эффективности инвестирования в человеческий капитал, разработанных отечественными и зарубежными учеными. Формула И. Фишера позволяет рассчитать величину человеческого капитала с учетом ставки дисконтирования: величина человеческого капитала есть приведенная к данному моменту, посредством дисконтирования, сумма всех ожидаемых доходов от труда:

$$D_c = \frac{D_t}{(1 + i)^t},$$

где  $D_c$  — сегодняшняя величина дохода;

$D_t$  — будущая величина дохода;

$i$  — текущая процентная ставка;

$t$  — число лет.

Затратный метод на основе статистических данных рассчитывать накопление инвестиций в человека. Эта методика оказалась удобной для США, где имеются обширные статистические данные. Дж. Кендрик включил в инвестиции затраты семьи и общества на воспитание детей до достижения ими трудоспособного возраста, повышение квалификации, здравоохранение, на миграцию рабочей силы и др. Стоимость национального человеческого капитала стран мира на базе затратного метода оценивают специалисты Всемирного банка. Используются составляющие человеческого капитала по затратам государства, семей, предпринимателей и разных фондов (образование, здоровье, доход от трудовой деятельности). Они позволяют определить текущие ежегодные затраты общества на воспроизводство человеческого капитала.

К.Б. Маллиган и Х. С. Мартин предложили методику оценки запаса совокупного человеческого капитала с помощью системы индексов:

$$\text{ЧК} = K_3 + K_k + K_o,$$

где ЧК – человеческий капитал;

$K_3$  – капитал здоровья;

$K_k$  – капитал культуры;

$K_o$  – капитал образования.

Г. Беккер, Б. Чизвик предложили следующую систему расчетов инвестиций в человеческий капитал:

$$Y_n = Y_0 + rC_n,$$

где  $Y_n$  – заработки человека, имеющего  $n$  лет высшего образования;

$Y_0$  – заработки человека, имеющего среднее образование;

$r$  – текущая норма доходности инвестиций в образование;

$C_n$  – объем инвестиций в течение  $n$  лет обучения.

Таким образом, экономическое обоснование эффективности инвестиций в человеческий капитал, позволяет сделать вывод о том, что данный вид инвестирования позволяет реализовать комплекс важных задач: повысить качество рабочей силы, увеличить показатели производительности труда и др.

### Вопросы для контроля и обсуждения

1. В чем суть понятия человеческого капитала?
2. В чем заключаются основные особенности человеческого капитала?
3. Что представляет собой воспроизводство человеческого капитала?
4. Каковы основные стадии формирования человеческого капитала?
5. В чем заключается специфика человеческого капитала?

### Задания

**Задание 1.** Годовой заработок работника составляет 10000 ден.ед. в год. Он решает пройти годовые курсы повышения квалификации (с отрывом от работы), прямые издержки от которых составили 2000 ден.ед. Годовой заработок работника с повышением квалификации составит 14000 ден.ед. в год. Индивидуальная ставка дисконтирования составляет 10 %. Рассчитайте экономическую «выгоду» от инвестиций работника в капитал образование.

**Задание 2.** Рассчитайте, каковы ваши ежемесячные затраты на инвестиции в человеческий капитал «образование». Рассчитайте, каковы ваши ежемесячные затраты на инвестиции в человеческий капитал «здоровье». Рассчитайте, каковы ваши ежемесячные затраты на инвестиции в человеческий капитал «культура». Определите метод расчета.

**Задание 3.** Годовой доход работника в 2014 году составил 180 тыс. ден. ед. Рассчитайте, каков будет размер среднегодового дохода работника в 2017 году при ставке банковского процента  $i = 0,1$ .

### Темы для докладов

1. В. Петти об оценке денежной стоимости производительных свойств человеческой личности.
2. «Эффективность вложений» в человеческий капитал Гэри Бэккера.
3. Научные исследования сферы человеческого капитала в трудах российских ученых.

### Тестовый контроль знаний

1. Человеческий капитал...
  - а) уменьшается и увеличивается;
  - б) изнашивается и воспроизводится;
  - в) сдается под проценты;
  - г) продается и покупается.
2. Человеческий капитал это...
  - а) качества человека, которые могут стать источником дохода как самого носителя, так и семьи, организации, отрасли, государства;
  - б) материальные ценности;
  - в) качества человека, которые не могут стать источником дохода его носителя;
  - г) материальные и нематериальные ценности.
3. Человеческий капитал может быть...
  - а) идеальным;
  - б) реальным;
  - в) витальным;
  - г) гениальным.
4. Каковы основные стадии оборота человеческого капитала?
  - а) инвестирование, накопление, использование, рост производительности, изнашивание человеческого капитала и заинтересованность в новых инвестициях;
  - б) накопление, инвестирование, рост производительности, изнашиваемость;
  - в) рост производительности, накопление, инвестиции, изнашивание, новые инвестиции;
  - г) новые инвестиции, рост производительности, накопление, изнашивание.

5. Что следует понимать под воспроизводством?

- а) циклический процесс производства;
- б) необратимый процесс производства;
- в) непрерывный процесс производства;
- г) продуктивный процесс производства.

6. Инвестиции в человеческий капитал могут быть...

- а) реальными и нереальными;
- б) стабильными и нестабильными;
- в) формальными и неформальными;
- г) простыми и составными.

7. Особенность инвестирования в человеческий капитал заключается в том, что чем раньше произвести инвестиции, тем...

- а) больше прибыли будет в дальнейшем;
- б) меньше прибыли будет в дальнейшем;
- в) не приходится рассчитывать на прибыль.

8. Какие методы оценки стоимости человеческого капитала вам известны?

- а) доходный метод, расходный метод, метод Фишера
- б) доходный метод, метод сравнительных характеристик, экспериментальный метод
- в) затратный метод, метод Фишера, экспериментальный метод
- г) затратный метод, доходный метод, метод.

9. Где применяются расчеты с учетом ставки дисконтирования?

- а) в формуле расчета затрат на инвестиции в человеческий капитал;
- б) в формуле расчета доходов от инвестиций в человеческий капитал;
- в) в формуле Яка Фитц-енца
- г) в формуле Фишера.

## 4. РЫНОК ТРУДА И ЕГО МОДЕЛИ

- 4.1. Сущность рынка труда. Основные компоненты рынка труда. Особенности функционирования.
- 4.2. Современные виды и модели рынка труда.
- 4.3. Занятость населения и безработица.

### 4.1. Сущность рынка труда. Основные компоненты рынка труда. Особенности функционирования

Условия рыночной экономики предполагают функционирование таких рынков как рынок ценных бумаг, инвестиций, валюты, товаров и проч., т.е. предполагается, что в рыночные отношения будут вступать такие элементы как товары, продавцы и покупатели. Рынок труда также является частью рыночной экономики, которая представлена следующими компонентами: товар (рабочая сила), продавец (соискатель работы), покупатель (работодатель). Таким образом, человек, ищущий работу, может предложить в качестве товара свои физические, интеллектуальные, творческие способности, которые он предполагает продать за устраивающие его блага (заработную плату) на определенный временной срок (условия работы). Таким образом, как и на любом рынке, на рынке труда действуют экономические законы спроса и предложения.

Спрос на труд на рынке труда формируется работодателями, и он обратно пропорционален величине заработной платы: при росте заработной платы спрос на труд со стороны работодателя снижается (рис.8) и наоборот, при повышении уровня оплаты труда спрос увеличивается:

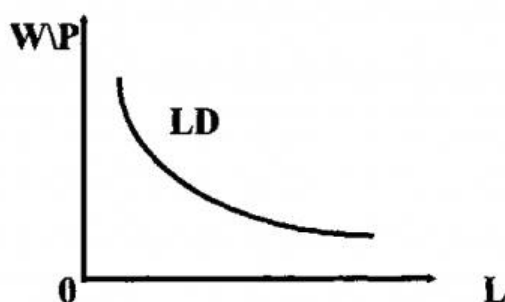


Рис. 8. График изменения спроса на труд:  
 $L$  – количество требуемых работников;  
 $W/p$  – уровень заработной платы

Предложение труда со стороны соискателей работы прямо пропорционально изменению уровня оплаты труда: чем выше уровень оплаты, тем больше объем предложения, и наоборот, чем ниже оплата труда, тем ниже объем предложения (рис. 9).



Рис. 9. График изменения предложения на труд:  
 $L_s$  – количество требуемых работников;  
 $W/p$  – уровень заработной платы

Предложение труда зависит от многих параметров, но наиболее значимым является зависимость предложения труда от заработной платы. Предложение труда индивидом зависит от выбора работника: потреблять большее количество благ (соответственно, работать и получать заработную плату) или иметь больше свободного времени. Между часами работы и часами досуга существует обратная зависимость: чем больше времени индивид работает, тем меньше он отдыхает (рис. 10). При потреблении досуга и других благ общая полезность растет, а предельная – падает:

$$U = f(I, H),$$

где  $U$  – уровень полезности;  
 $I$  – количество единиц дохода;  
 $H$  – количество единиц (часов) отдыха.

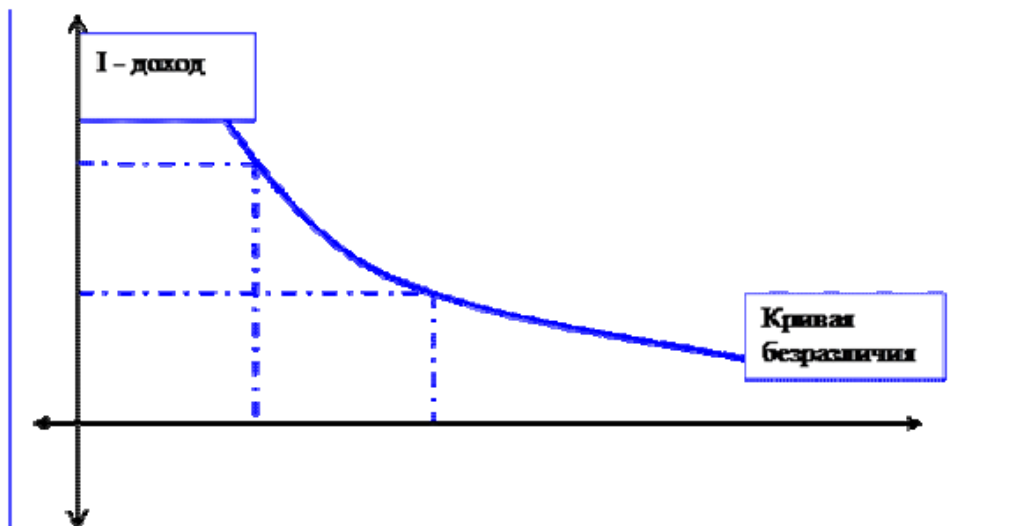


Рис. 10. Эффект замещения часов отдыха часами работы

Норма замещения показывает, какой должна быть дополнительная величина дохода, чтобы индивид был готов заменить единицу свободного времени единицей рабочего при сохранении уровня полезности (рис. 11).



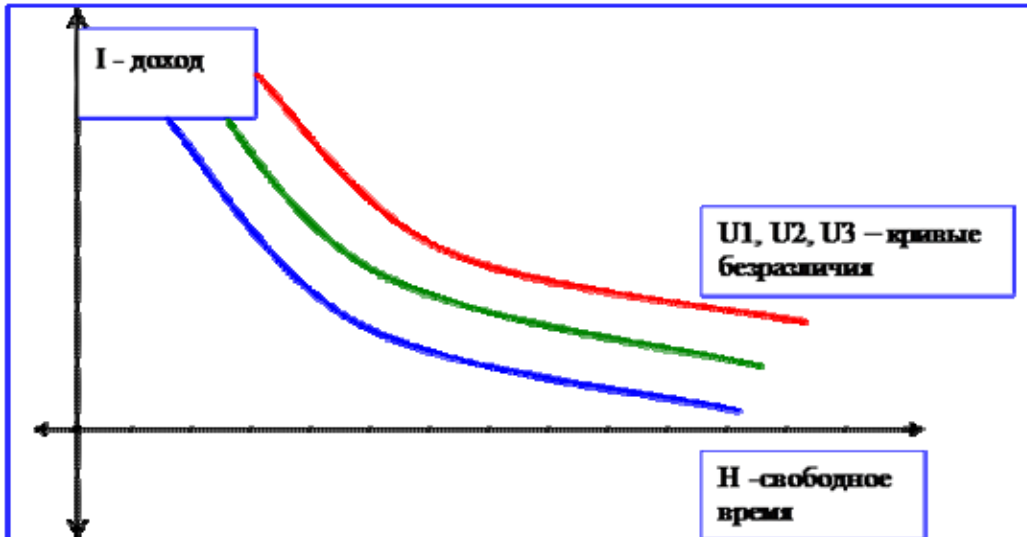


Рис. 11. Эффект дохода при замещении часов отдыха часами досуга

Чем дальше находится кривая от начала координат, тем более привлекательна она для индивида. При одном и том же количестве свободного времени. При увеличении заработной платы растет цена досуга, следовательно, потребление досуга, сократится, если заработная плата вырастет (аналогичным образом сокращается потребление многих благ при росте их цен). Индивиду будет выгодно заменить досуг благами как относительно более дешевыми источниками полезности: действует «эффект замещения». В результате индивидуальное предложение труда увеличится.

В то же время увеличение ставки заработной платы ведет к увеличению благосостояния работников. Досуг – благо особого рода, так как увеличение цены любого другого блага означает для человека не рост, а сокращение его реального дохода: при этом он может позволить себе больше досуга, даже по возросшей цене: действует «эффект дохода».

Увеличение заработной платы приводит к сокращению часов досуга и увеличению часов труда, однако дальнейшее повышение заработной платы приводит к сокращению предложения труда, поскольку возрастает ценность досуга (рис. 12). Кроме того, к сокращению часов работы может привести повышение уровня профессионализма, и работник за высокую оплату труда начинает затрачивать меньшее количество часов на труд.

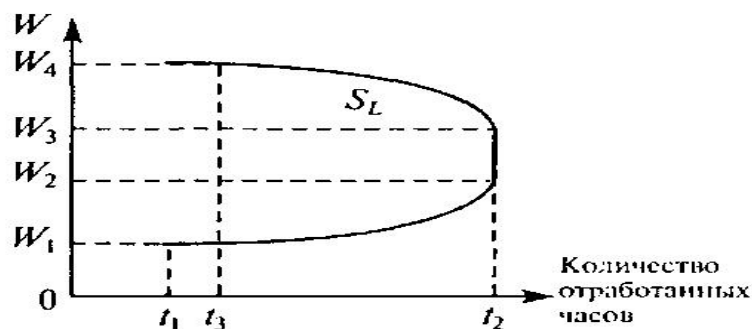


Рис. 12. Индивидуальное предложение труда

В том случае, когда объем спроса на труд равен объему предложения, на рынке труда наступает ситуация равновесия. В случае отклонения равновесной цены в сторону повышения возникает превышение объема предложения – избыток (префицит), в случае понижения – избыток спроса.

На рис. 13 представлен график равновесия спроса и предложения на труд.

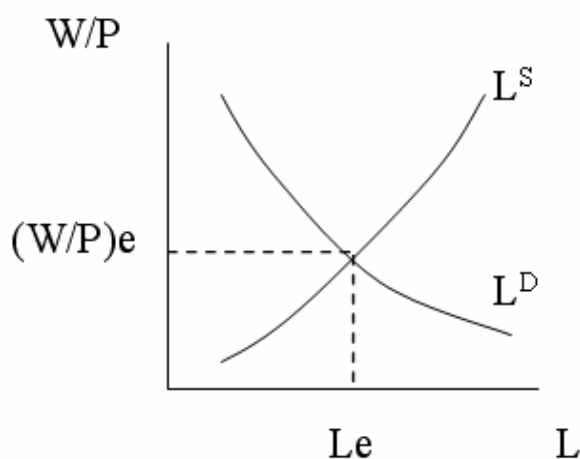


Рис. 13. Равновесие на рынке труда

Цена на труд является важным фактором мобильности на рынке труда, она может изменяться под воздействием социально-экономических, демографических, политических и других факторов [27].

Важным показателем при оценке спроса на труд является его эластичность по заработной плате (эластичность спроса). Коэффициент эластичности показывает, на сколько процентов изменяется спрос на труд при изменении зарплаты на 1 %:

$$\eta_{LL} = \frac{\partial L / L}{\partial w / w}.$$

Если коэффициент эластичности по модулю больше единицы, спрос называют эластичным, если меньше единицы – неэластичным:

$E > 1$  – эластичный спрос,

$E < 1$  – неэластичный спрос.

Эластичность спроса на труд по зарплате описывается при помощи четырех законов производного спроса, или, как их еще называют, законами Хикса–Маршалла:

– эластичность спроса на труд по зарплате будет тем больше, чем более эластичен спрос на конечную продукцию;

– эластичность спроса на труд по зарплате будет тем больше, чем выше эластичность замещения труда капиталом;

– эластичность спроса на труд по зарплате будет тем больше, чем больше доля на труд в совокупных издержках производства;– эластичность спроса на труд по зарплате будет тем больше, чем выше эластичность предложения других факторов производства.

Таким образом, рынок труда представляет собой сложную многофункциональную систему, обладающую внутренним единством и способную к преобразованиям под воздействием внешних факторов (социально-экономических, политических, демографических и др.).

## 4.2. Современные виды и модели рынка труда

Влияние на рынок труда внутренних и внешних факторов обуславливает появление различных видов и моделей рынка труда. В зависимости от масштабов рынка труда сегментируют по принципу макро- и микро- формата, что, в свою очередь, предполагает деление рынков труда на национальные, региональные, отраслевые, локальные. Одной из распространенных классификаций рынков труда является классификация, основанная на следующих показателях:

1) по степени административно-территориального управления (национальный, региональный, городской, международный);

2) по степени структурированности (регулируемый, нерегулируемый (теневой));

3) по социально-демографическим признакам (молодежи, пенсионеров, женщин, мужчин и т.п.);

4) по специфике профессии (учителей, врачей, юристов, менеджеров и т.п.);

5) по характеру социально-трудовых отношений (открытые рынки труда и закрытые).

Сегментация на рынке труда представляет собой принцип структурирования спроса и предложения по определенным признакам: половозрастным (молодежный, женский, рынок труда пенсионеров); по степени стабильности условий труда (первичный, вторичный); по степени конкурентоспособности (внутренний, внешний); по степени воздействия государства – нерегулируемый (теневой) и регулируемый и др. Принцип сегментации заложен в разделении рынка труда по признакам первичности и вторичности.

Первичный рынок труда представляет собой наиболее устойчивое явление в сфере трудовых отношений, характеризующееся следующими факторами: полная занятость, высокая оплата труда работников, разработанная система стимулирования и поощрения, условия для профессионального и карьерного роста.

Вторичный рынок отличается повышенной текучестью кадров, преобладанием частичной занятости, низкой оплатой труда, отсутствием системы стимулирования и поощрения труда, отсутствие условий для профессионального роста, работа носит характер непрестижности.

Внешний рынок труда отличают следующие признаки: конкурентоспособность, отсутствие системы обучения внутри предприятия, высокий уровень мобильности кадров между предприятиями, а за счет этого – высокий уровень незанятости населения (модель рынка США).

Внутренний рынок имеет свои особенности, среди которых слабая конкурентоспособность, внутрифирменная подготовка кадров, кадровое передвижение происходит внутри трудового коллектива, низкий уровень безработицы (рынок труда Японии, Швеции).

Среди наиболее распространенных моделей рынка труда наиболее важными можно считать модели дискриминируемых и не дискриминируемых рынков труда, поскольку такое явление как дискриминация способно привести структурные и функциональные изменения. В экономической литературе под дискриминацией в области трудовых отношений понимают неодинаковое отношение к сотрудникам, обладающим равными характеристиками (профессионализм, квалификация, стаж, эффективность труда) со стороны работодателя. Не являются примерами дискриминации в области труда случаи, когда работники обладают разным уровнем профессиональных характеристик (образование, квалификация), а также отличия в оплате труда, связанные с характером труда, условиями труда, интенсивности, сложности, квалификации и т.п.

В рамках современных подходов к определению характера трудовой дискриминации можно выделить следующие виды:

1) гендерная дискриминация связана с тем, что сотрудники разных возрастных категорий и пола, находящиеся на равноценных должностях могут получить разные условия труда и разную заработную плату;

2) расовая дискриминация связана с тем, что работники, принадлежащие к разным этническим общностям, могут получить разные условия труда и разную заработную плату;

3) личностная дискриминация связана со случаями неприязни к работнику из-за физических или умственных недостатков;

4) миграционная дискриминация проявляется в тех случаях, когда мигрантам требуется трудоустройство в стране-импортере на те рабочие места, на которые им позволяет трудоустроиться их образовательный и квалификационный уровень, но работодатели готовы предложить им менее престижные места;

5) дискриминация по медицинским показаниям: сюда относятся ситуации, когда работники с ограниченными возможностями в силу заболеваний (инвалидность), а также женщины на разных стадиях беременности

подвержены несправедливому отстранению от работы или переводу на менее престижные должности.

Не являются примерами трудовой дискриминации те случаи, когда работник не может получить желаемую должность по причине дорогостоящего образования: это проблемы более масштабного государственного формата, связанные с вопросами доходов населения и государственных программ поддержки малоимущим категориям граждан.

Профессиональная сегрегация – это одна из разновидностей трудовой дискриминации, связанная с разделением профессий и должностей между различными категориями работников (к примеру, различия профессиональные различия между приезжими и местными работниками). В этой связи принято рассматривать отраслевую сегрегацию и профессиональную сегрегацию в зависимости от масштаба неравномерности распределения групп работников.

Как правило, основными предпосылками для возникновения сегрегации являются ограниченность межпрофессиональной мобильности и дефицит рабочих мест на рынке труда.

Измерения профессиональной сегрегации производят с помощью различных методик. Одной из таких методик является определение индекса сегрегации (индекса Дункана), который вычисляется по формуле

$$D = (M_i - F) / 2,$$

где  $D$  – индекс Дункана;

$M_i$  – процентная занятая на производстве часть определенной профессии  $M$ ;

$F_i$  – процентная занятая на производстве часть определенной профессии  $F$ .

Таким образом, индекс является определяющим фактором для стабилизации сегрегационного уровня в каждой из сравниваемых групп.

Профессиональная сегрегация не является результатом трудовой дискриминации в тех случаях, когда запрещается детский труд или труд беременных или кормящих женщин на вредных производствах. Кроме того, в ряде стран существуют запреты на ряд видов профессиональной деятельности, связанных с религиозными убеждениями (к примеру, в странах Востока традиционно не развивается портретная живопись и скульптура и т.п.).

Процессы дискриминации и сегрегации заключаются в создании различных условий труда и оплаты труда для равнозначных с точки зрения трудового потенциала групп работников. При этом наблюдается создание выгодных условий труда для одних групп сотрудников и неблагоприятных условий для других групп работников. Выявление подобной закономерности демонстрирует модель зависимости степени занятости работников и начисляемой им заработной платы (рис. 14).

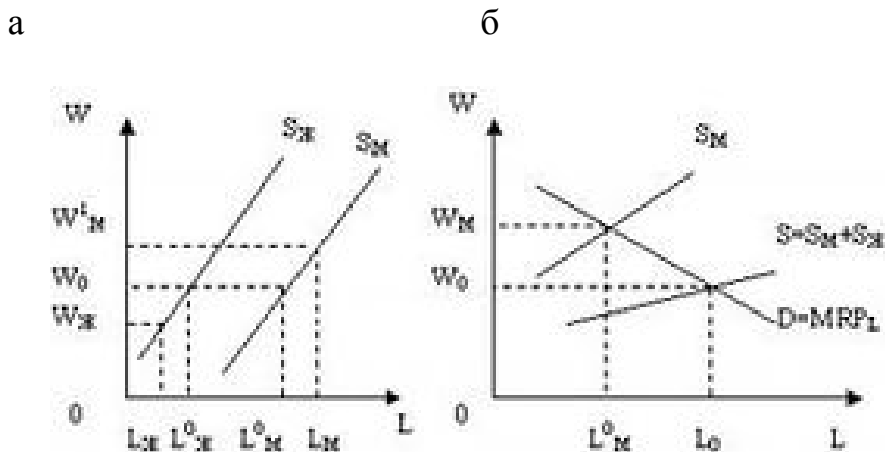


Рис. 14. Модели сегрегируемых и несегрегируемых рынков труда:  
 $L$  – число работников;  $W$  – уровень заработной платы;  
 $S$  – объем предложения на рынке труда

Из графика видно, что при создании дискриминационных условий на первом предприятии (рис. 14, а), высвобождаются рабочие места, и заработная плата на этом предприятии немного повышается. Высвобожденные работники трудоустраиваются на второе предприятие (рис. 14, б), где уровень заработных плат понижается в силу переизбытка рабочей силы.

Разработанные виды и модели рынков труда демонстрируют многоаспектность подходов к изучению рынка труда как системы, способной трансформироваться под воздействием меняющихся условий ее существования.

### 4.3. Занятость населения и безработица

Занятость и безработица – основные характеристики рынка труда, влияющие на ситуацию спроса и предложения рабочей силы.

Трудоспособное население – это те, кто по возрасту и состоянию здоровья способны работать. По российскому законодательству трудоспособный возраст ограничивается следующими пределами: 16–55 лет для женщин и 16–60 лет для мужчин, однако на практике указанные границы считаются достаточно условными, если подросток или пенсионер способны работать без вреда для здоровья.

Экономически активное население – это занятые и безработные, образующие рабочую силу страны.

Экономически неактивное население – лица, не включаемые в состав рабочей силы, к этой категории относятся:

- а) учащиеся и студенты дневных учебных заведений;
- б) пенсионеры (по старости и другим основаниям);
- в) лица, ведущие домашнее хозяйство (в том числе осуществляющие уход за детьми, больными и т.п.);
- г) отчаявшиеся найти работу и прекратившие ее поиски;

д) лица, которым нет необходимости работать (независимо от источников их дохода).

е) все те, кто по каким-либо причинам не хочет работать.

Безработица – ситуация в экономике, когда часть экономически активного населения не может применить свою рабочую силу, но ведет активный поиск работы. Международная организация труда (МОТ) определяет безработных следующим образом: безработные – это лица, не имеющих работы, пригодные в настоящее время к работе и ищущие работу в рассматриваемый период. Существует несколько видов безработицы.

1. Фрикционная безработица порождается постоянным перемещением населения из одного региона (города, поселка) в другой, сменой профессии, этапов жизни (учеба, работа, создание семьи и т.п.). Также фрикционная безработица возникает и в том случае, когда человек не хочет работать в данной организации за низкую заработную плату, по неудобному графику, в территориально невыгодных условиях и т.д. Безработица, возникающая по этим мотивам, рассматривается как добровольная. Фрикционная безработица неизбежна и мало продолжительна, поскольку на труд этих категорий работников существует спрос со стороны фирм.

2. Структурная безработица возникает в результате несовпадения спроса на рабочую силу и предложения труда, связанного с изменениями в технологии, технике и структуре производства, структуре потребительского спроса. Действие этих факторов порождает и структурные изменения в спросе на рабочую, в результате чего структура рабочих мест перестает соответствовать профессионально-квалификационным навыкам рабочей силы.

Под влиянием технологических изменений спрос на некоторые виды профессий резко падает, и работодатели ищут специалистов с новыми профессиями (к примеру вместо услуг секретаря, работодатели все чаще ищут уверенного пользователя персональным компьютером). Кроме того, происходят изменения территориального распределения рабочей силы, также вызванные сдвигами в структуре экономик регионов и неравномерностью экономического развития территорий, в результате чего в отдельных регионах может накапливаться незанятое население. Иногда такую безработицу называют территориальной. Структурная безработица имеет более продолжительный характер, она требует от работников не только профессиональную переподготовку, но порой и смену места жительства.

3. Циклическую безработицу вызывает спад производства во время промышленного кризиса, депрессии: когда совокупный спрос на товары и услуги уменьшается, занятость сокращается, а безработица растет. По этой причине циклическую безработицу иногда называют безработицей, связанной с дефицитом спроса. С переходом к фазе оживления и подъема число безработных обычно становится меньше. Циклическая безработица связана с уменьшением реального ВВП и высвобождением части рабочей силы.

В большинстве случаев, несколько типов безработицы существуют одновременно. Фрикционная безработица и структурная безработица в сумме составляют так называемую естественную безработицу. Естественная безработица характеризует наилучший для экономики резерв рабочей силы, способной достаточно быстро совершать межотраслевые и межрегиональные перемещения в зависимости от потребностей производства. Сочетание естественной и структурной безработицы называют также «уровнем полной занятости». На естественный уровень безработицы влияют, прежде всего, следующие факторы:

- законодательное установление размера минимальной заработной платы;
- фиксация заработной платы в коллективных договорах администрации с профсоюзами и в индивидуальных трудовых договорах;
- система социального страхования по безработице;
- размер пособий по безработице;
- позиция профсоюзов;
- склонность людей к трудовой деятельности;
- рост удельного веса молодежи, женщин и лиц малоквалифицированного труда в составе рабочей силы;
- различия в темпах роста по различным секторам экономики;
- структурные колебания в экономике.
- изменения в структуре налогообложения и т.д.

Поскольку эти факторы изменчивы, то и уровень естественной безработицы с течением времени меняется. Так, например, в середине XX века естественным уровнем безработицы считалось 2–4 % численности рабочей силы, а в настоящее время уже 6–8 %. Увеличение безработицы в периоды спадов производства завершается возвращением ее не к исходному естественному уровню, а к более высокому. Безработица на естественном уровне необходима, так как она сдерживает инфляцию.

Естественный уровень безработицы в соответствии с законом Артура Оукена изменяется следующим образом: каждый 1 % прироста безработицы сверх ее естественного уровня приводит к отставанию объема ВВП на 2,5 % (рис. 15).

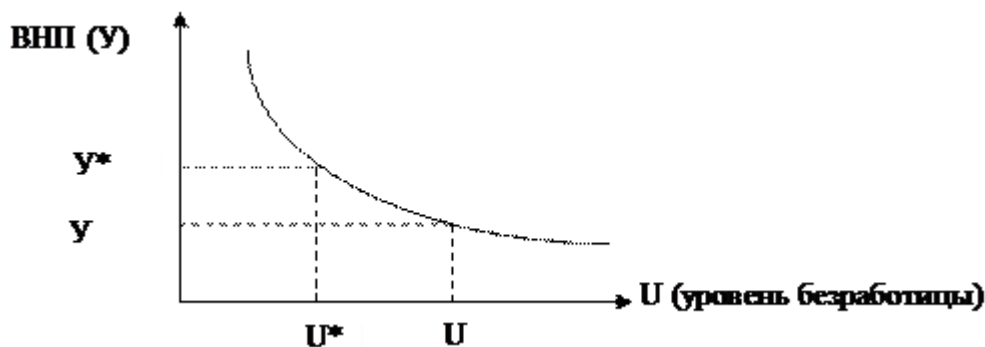


Рис. 15. Взаимосвязь темпов безработицы и объемов ВВП по А.Оукену



Данная закономерность была названа законом А. Оукена, и она выражается в виде формулы

$$\frac{Y - Y^*}{Y^*} 100\% = -\beta(u - u^*),$$

где  $Y$  – ВВП потенциальный;

$Y^*$  – ВВП реальный;

$\beta$  – индекс Оукена (2,5 %);

$u$  – фактический уровень безработицы;

$u^*$  – естественная безработица.

Это объясняется тем, что при высоком спросе на труд предприниматели повышают ставки зарплаты, чтобы привлечь новых работников или удержать занятых. При значительной безработице, когда предложение труда значительно превышает спрос на него, ставки зарплаты уменьшаются. Рядом ученых-экономистов был сделан вывод о том, что с безработицей можно бороться путем инфляционного роста номинальной зарплаты, что было отражено в трудах Олбана Филлипса (рис. 16).

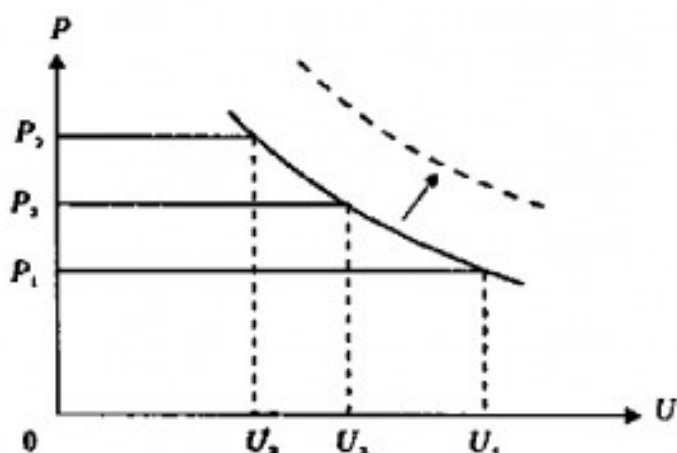


Рис. 16. Кривая Филлипса

На оси абсцисс откладывается уровень безработицы  $U$ , на оси ординат – уровень цен  $P$ . Если правительство оценивает уровень безработицы как очень высокий, то оно проводит фискальную и бюджетно-денежную политику, стимулирующую совокупный спрос. Необходимость удовлетворения выросшего спроса ведет к расширению производства и созданию новых рабочих мест, и тогда безработица снижается до уровня  $U_2$ , но инфляция растет до  $P_2$ , что требует проведения антиинфляционной политики.

В результате цены снижаются до уровня  $P_1$ , а безработица увеличивается до уровня  $U_3$ . Принцип, заложенный в кривой Филлипса реализуется только в краткосрочном периоде. Если же инфляция продолжается более длительное время (свыше 5 лет), она может расти, несмотря на высокий

уровень безработицы. Графически стагфляцию (одновременный рост и инфляции, и безработицы) можно изобразить как сдвиг кривой Филлипса вправо.

Это объясняется рядом факторов, среди которых важное место занимает политика ложных ожиданий населения. Так, стремясь увеличить совокупный спрос, правительство стимулирует рост зарплаты (что стимулирует рост цен), на что рынок труда реагирует увеличением предложения труда.

В соответствии с концепцией Филлипса инфляция в определенный промежуток времени снижает безработицу, однако ожидания повышения зарплаты и связанный с ними рост благосостояния со временем ослабевают, так как инфляция съедает прирост номинальной зарплаты, поэтому предложения труда и соответственно занятость снижаются.

### **Вопросы для контроля и обсуждения**

1. Как основные элементы рынка труда вам известны? каковы условия равновесия на рынке труда?
2. В чем суть принципов нормы замещения и нормы дохода при выборе работника?
3. Охарактеризуйте кривую индивидуального предложения труда.
4. Дайте характеристику эластичности спроса на труд по заработной плате.
5. Когда могут складываться условия частичного равновесия на рынке труда при профессиональной сегрегации?
6. Как можно рассчитать индекс сегрегации?
7. Прокомментируйте влияние процессов дискриминации и сегрегации на рынок труда.
8. Как в экономической науке трактуется понятие занятости населения?
9. Что такое безработица? Каковы ее основные виды?

### **Темы для докладов**

1. Профессии эластичного и неэластичного спроса.
2. Особенности мотивации персонала на современном предприятии.
3. Современные тенденции формирования спроса и предложения на отечественном и зарубежных рынках труда.

### **Деловая игра «Рынок труда»**

Аудитория разбивается на 2 команды: одна – работодатели, другая – соискатели. Заранее обговаривается, какие вакансии представлены на рынке труда, в соответствии с этим работодатели составляют трудовой договор, а соискатели – резюме о приеме на работу. Выигрывают те, кто устроился на престижную работу или взял на работу перспективного сотрудника.

## Задания

**Задание 1.** Рассчитайте естественный уровень безработицы для региона, в котором по данным Центров занятости населения зарегистрировано 840 чел. на данный момент времени, а экономически активного трудового населения – 560 тыс.чел. (по данным статистики).

**Задание 2.** Рассчитайте эластичность спроса на труд  $E$  по заработной плате по следующим показателям:

$w$	12	6	8	4
$L$	6	10	12	9

Приведите примеры профессий на каждый случай показателей эластичности спроса на труд по заработной плате.

**Задание 3.** Изобразите графически кривую индивидуального предложения труда при следующих показателях:  $w_1 = 15$  ден.ед.,  $P_1 = 50$  ден.ед.,  $w_2 = 30$  ден.ед.,  $P_2 = 25$  ден.ед.

**Задание 4.** В экономике государства распределение занятости задано следующими параметрами:

Профессии	Мужчины (%)	Женщины (%)
Работник правоохранительных органов	80	20
Банковский служащий	20	80
Официант	67	33
Продавец	42	58

Рассчитайте индекс диссимилиации Дункана.

**Задание 5.** На предприятии заработная плата мужчин задана функцией  $W_m = 300 + 100S_m$ , а заработная плата женщин  $W_f = 300 + 100S_f$ , где  $S$  – количество лет, затраченных на обучение. Известно, что в среднем, период образования мужчин составил 14 лет, а женщин – 12 лет. Какова будет средняя разница в заработной плате мужчин и женщин? Какая часть этой разницы определяется образованием, а какая – дискриминацией?

**Задание 6.** На конкурентном рынке труда спрос и предложение заданы следующими параметрами:

СПРОС НА ТРУД		ПРЕДЛОЖЕНИЕ ТРУДА	
Ставка заработной платы, ден.ед.	Количество труда, ед.	Ставка заработной платы, ден.ед.	Количество труда, ед.
60	0	0	0
55	50	5	50
50	100	10	100

45	150	15	150
40	200	20	200
35	250	25	250
30	300	30	300
25	350	35	350
20	400	40	400
15	450	45	450
10	500	50	500
5	550	55	550

Определите равновесную заработную плату. Как изменится равновесная заработная плата, если государство введет налог в размере 10 ден.ед. за единицу труда?

**Задание 7.** В отрасли *A* доля расходов на труд составляет 5 % себестоимости продукции, а в отрасли *B* – 80 %. В отрасли *A* профсоюз требует роста заработной платы своих работников на 20 %, а в отрасли *B* – на 10 %. Эластичность спроса на товары в обеих отраслях одинаковы. В какой отрасли работники быстрее добьются своей цели без сокращения занятости?

**Задание 8.** Работникам фирмы IBM, собирающим компьютеры, удалось добиться 10 %-го роста оплаты труда практически без сокращения численности занятых. В это же время значительная часть работников, занятых в аграрной отрасли, требовавшие повышения заработной платы, потеряли свои места. Объясните эту ситуацию, используя законы Хикса-Маралла.

**Задание 9.** На предприятии заработная плата мужчин задана функцией  $W_m = 300 + 100S_m$ , а заработная плата женщин –  $W_f = 300 + 100S_f$ , где  $S$  – количество лет, затраченных на обучение. Известно, что, в среднем, период образования мужчин составил 14 лет, а женщин – 12 лет. Какова будет средняя разница в заработной плате мужчин и женщин? Какая часть этой разницы определяется образованием, а какая – дискриминацией?

**Задание 10.** Рыночный уровень работников-мужчин составил  $W_m = 25$  ден.ед., а работников-женщин –  $W_f = 25$  ден.ед. Как сложатся предпочтения работодателя при индексе Дункана  $d = 0,2$ ? При  $d = 0,4$ ?

**Задание 11.** Экономика страны характеризуется следующими показателями:

ВВП п = 4125 ден.ед.,

ВВП ф = 3712,5 ден.ед.,

Фактическая безработица = 10 %,

Индекс Оукена ( $b$ ) = 2,5.

Определите естественный уровень безработицы.

**Задание 12.** Процентная доля менеджеров по работе с клиентами в отрасли легкой промышленности составляет 34 %, а процентная доля маркетологов – 28 %. Определите индекс профессиональной сегрегации.

**Задание 13.** По данным текущего года объем ВВП в сельскохозяйственной отрасли составил 67 млн т по сравнению с прошедшим годом – 84 млн т, а в отрасли тяжелой промышленности объем ВВП текущего года составил 94 млн т по сравнению с 92 млн т прошедшего года. Проанализируйте динамику процессов мобильности в отраслях на основе экономических показателей.

### Тестовый контроль знаний

1. Рынок труда – это сфера взаимодействия...
  - а) органов контроля в сфере труда;
  - б) спроса и предложения труда;
  - в) представителей трудовых коллективов и руководства фирмы;
  - г) работников и профсоюзов.
  
2. Равновесие на рынке труда складывается при условии...
  - а) совпадения интересов работников и работодателей;
  - б) совпадения интересов трудовых коллективов и руководства фирмы;
  - в) совпадения интересов работников различных предприятий;
  - г) совпадения интересов руководителей различных предприятий.
  
3. Под дискриминацией в сфере трудовых отношений понимают...
  - а) равные профессиональные возможности работников на предприятии;
  - б) потенциальные возможности работников одного предприятия;
  - в) неравные возможности сотрудников, обладающих равной результативностью труда;
  - г) творческие способности работников одного предприятия.
  
4. На предприятии сотрудники стараются избегать общения с работником, получившим физические увечья в результате производственной травмы. Это пример...
  - а) профессиональной сегрегации;
  - б) личностной дискриминации;
  - в) гендерной дискриминации;
  - г) миграционной дискриминации.

5. Работник предпенсионного возраста получает заработную плату в меньшем объеме, чем его 27-летний коллега, работающий на аналогичной должности. Это пример...

- а) профессиональной сегрегации;
- б) личностной дискриминации;
- в) гендерной дискриминации;
- г) миграционной дискриминации.

6. Работник не может получить вакантную должность руководителя отдела по причине недостаточно высокого уровня образования. Это пример...

- а) профессиональной сегрегации;
- б) личностной дискриминации;
- в) гендерной дискриминации;
- г) нет правильного варианта ответа.

7. При трудоустройстве мужчины и женщины, обладающих равноценным профессионально-квалификационным уровнем, работодатель отдал предпочтение в пользу мужчины. Это пример...

- а) профессиональной сегрегации;
- б) личностной дискриминации;
- в) гендерной дискриминации;
- г) миграционной дискриминации.

8. При дискриминационных процессах на предприятии высвободилось несколько рабочих мест, при этом уволенные работники трудоустроились на другое предприятие на меньшую заработную плату. Это пример...

- а) профессиональной дестабилизации;
- б) профессиональной сегрегации;
- в) частичного равновесия при сегрегации и дискриминации;
- г) полного равновесия при сегрегации и дискриминации.

9. На рынке труда действуют законы...

- а) макроэкономики;
- б) микроэкономики;
- в) бизнеса;
- г) институциональной экономики.

10. Для рынка труда характерны процессы...

- а) анализа и синтеза;
- б) статики и динамики;
- в) спроса и предложения;
- г) созидания и разрушения.

11. Безработица, при которой происходит массовое увольнение рабочих...

- а) фрикционная;
- б) структурная;
- в) циклическая.

9. Безработица, при которой работник добровольно уходит с работы...

- а) фрикционная;
- б) структурная;
- в) циклическая.

## 5. ПОНЯТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И ЕЕ МЕСТА В СИСТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА

- 5.1. Цели, задачи и функции научной организации труда.
- 5.2. Формы организации труда и их эффективность.
- 5.3. Нормирование. Основные методы, их классификация.

### 5.1. Цели, задачи и функции научной организации труда

Современный уровень развития производительных сил, характеризующийся использованием новых видов техники и технологии производства, большими масштабами выпуска продукции, многономенклатурной кооперацией, предполагает совместный труд большого количества людей. Такой труд не мыслим без организации труда, выступающей как упорядоченная система взаимодействия работников со средствами производства в едином производственном процессе. Во всех сферах человеческой деятельности и во все времена лучше организованный труд при прочих равных условиях обеспечивал достижение более высоких результатов.

Значение организации труда возрастает по мере упрочения рыночных отношений, способствующих развитию конкуренции, росту цены единицы рабочего времени. Грамотная организация труда способствует рациональному использованию оборудования и времени работающих на нем, что повышает производительность труда, снижает себестоимость продукции, увеличивает рентабельность производства.

В экономической литературе термин «организация труда» употребляется в таких значениях как: «организация производства, труда и управление», «организация и управление трудом», «организация, нормирование и оплата труда» и др. В одном случае организация производства и организация труда рассматриваются как взаимосвязанные, но относительно самостоятельные направления, в другом – организация труда понимается как составная часть организации производства и связана с организацией управления предприятием.

Организация труда – самостоятельная область деятельности, объектом которой является труд, с присущими трудовой сфере методами и принципами. На уровне предприятия, цеха, конкретного рабочего места организация труда представляет собой систему рационального взаимодействия работников со средствами производства, основанную на определенном порядке построения и последовательности осуществления трудового процесса, направленную на получение высоких социально -экономических результатов.

На уровне управления принципиальное значение имеют определение правильных пропорций работающих по выполняемым функциям, выбор



рациональных форм организации труда, методов нормирования труда категорий работающих. При этом важной задачей является согласование деятельности всех структурных подразделений при установлении строгих количественных пропорций трудовых затрат на взаимосвязанных участках производства [11].

Организация труда как экономическая категория в масштабе общества в атрибутивном смысле – это обусловленная экономическим строем и законодательно регулируемая общегосударственная система использования труда в обществе. Элементами этой системы являются:

1) обеспечение функционирования рынка труда (профессиональные ориентация и отбор, способы привлечения людей к труду);

2) подготовка, переподготовка, повышение квалификации кадров; решение проблем занятости населения, социальная поддержка безработных и др.;

3) учет, анализ и планирование труда в государственном секторе экономики;

4) межотраслевое нормирование труда;

5) организация оплаты и материального стимулирования труда (регламентация минимального размера заработной платы, оплаты труда работников бюджетной сферы, установление районных коэффициентов и др.);

6) охрана труда и техника безопасности (межотраслевые нормы, гарантии, компенсации и др.);

7) другие элементы (социальное страхование, межотраслевые научно-исследовательские работы по труду, межотраслевое типовое проектирование организации труда и др.).

Как конкретно-экономическая категория, организация труда имеет несколько определений:

1. В атрибутивном смысле организация труда есть определенный фиксированный порядок построения и осуществления трудового процесса, образующий систему трудового взаимодействия.

2. В функциональном смысле организация труда – это деятельность по установлению и изменению порядка взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом для успешного достижения целей трудовой деятельности.

Процесс труда осуществляется во времени и пространстве. Объектом пространственного приложения труда является рабочее место – это первичное звено производственного процесса, его организационно-техническая основа. Именно здесь происходит соединение трех основных элементов этого процесса и достигается его главная цель – качественное изменение предмета труда. Поэтому для своевременного и качественного выполнения производственных заданий каждое рабочее место должно быть организовано, оснащено всем необходимым [3].

После того как осуществлено функциональное разделение труда и продумана его кооперация в масштабе всей организации, необходимо произвести более глубокое разделение и кооперацию труда внутри ее – разделить труд между отдельными участками, работниками, осуществить расстановку работников, обеспечить взаимосвязь и синхронизацию их деятельности, определить рациональную организацию рабочих мест.

Целевое планирование включает в себя постановку долгосрочных целей и разработку количественных критериев, их достижение в организации:

1. Формирование трудовых целей работников.

2. Оптимизация внутрифирменных целей организации и трудовых целей сотрудников по критерию качества трудовой жизни.

3. Техника индивидуальной работы включает в себя виды инструментов личной работы, технологию тайм-менеджмента и достижения поставленных целей.

4. Организация трудовых процессов предполагает организацию трудовых процессов, т.е. определение приемов и методов, с помощью которых может быть выполнен конкретный вид работы. Изучение трудовых процессов и определение необходимых затрат рабочего времени на его осуществление позволяют выявить и спроектировать наилучшие методы и приемы труда и рационально организовать рабочие места.

5. Организационное обеспечение деятельности персонала невозможно без определения меры труда, средством установления которой является нормирование труда. Вместе с тем нормирование служит средством оценки различных вариантов организационного обеспечения деятельности персонала. Поскольку любое организационное изменение в той или иной степени сказывается на затратах рабочего времени, нормирование труда позволяет количественно оценить эти изменения и выбрать наиболее рациональный вариант.

6. Неотъемлемой частью организационного обеспечения деятельности персонала является создание условий труда и отдыха. Условия труда – это существенный фактор, оказывающий большое влияние на здоровье и работоспособность человека, продолжительность его жизни. Они имеют важное экономическое значение, так как от них зависит эффективность осуществления трудовых процессов (к примеру, соблюдение начала и окончания работы, регламентированные перерывы и др.). Улучшение условий труда также играет большую социальную роль, повышая степень привлекательности работы, способствуя творческому отношению к труду.

7. В настоящее время в научный оборот вошел и активно используется термин «социально-трудовые отношения», представляющие собой взаимоотношения работодателей, сотрудников, профсоюзов и центров занятости населения с целью создания благоприятного фона трудовых отношений [8].

Эти элементы составляют содержание организации труда в учреждении в узком смысле, т.е. указанные элементы относятся к организации труда на уровне организации и ее подразделений, и могут быть сгруппированы следующим образом:

1. Организационные элементы: разделение труда; кооперация труда; организация рабочего места; организация обслуживания рабочего места; установление приемов и методов труда; установление меры (нормы) труда; планирование и учет трудовой деятельности.

2. Функциональные элементы: создание благоприятных условий труда; подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников; установление форм и систем оплаты труда, условий стимулирования и ответственности; поддержание высокой дисциплины труда, трудовой активности и творческой инициативы.

Эти группы универсальны, они в равной степени относятся ко всему персоналу, однако по отношению к каждой конкретной категории персонала эти общие направления проявляются в специфической форме, определяемой особенностями данного вида труда, функциональных обязанностей работников и т.д.

Научный подход к организации труда позволяет наилучшим образом соединить в процессе трудовой деятельности технику и рабочую силу, обеспечить наиболее эффективное использование материальных и финансовых ресурсов, снижение трудоемкости и рост эффективности труда. Кроме того, научный подход направлен на сохранение здоровья работников, обогащение содержания труда [2].

Научная организация труда (НОТ) – это такая организация труда, при которой практическому внедрению конкретных мероприятий предшествует тщательный научный анализ трудовых процессов и условий их выполнения, а сами практические меры базируются на достижениях современной науки и практики [6].

НОТ призвана решить три основные взаимосвязанные задачи: экономические, психофизические и социальные:

1. Экономическая задача НОТ состоит в создании условий для производства конкурентоспособных товаров (целесообразного использования техники, материалов и сырья, что рост производительности труда, улучшение использования рабочего времени); в увеличении объема производства и росте прибыли. Выполнение экономических задач предполагает достижение повышения производительности труда, разработку и внедрение системы нормирования труда на производстве, улучшение использования ресурсов труда и рабочего времени, экономию всех видов ресурсов, повышение качества и конкурентоспособности продукции и эффективности производства.

2. Психофизиологические задачи связаны с созданием наиболее благоприятных условий труда, обеспечивающих сохранение физического здоровья и безопасности персонала, поддержание высокого уровня его работоспособности. Выполнение психофизиологических задач способствует экономии жизненной энергии человека; ограничению интенсивности труда; гармонизации физических и психических нагрузок на человека; созданию безопасных и благоприятных условий для организма человека в процессе труда, снижению тяжести и нервно-психической напряженности.

3. Комплекс социальных задач направлен на повышение степени удовлетворенности людей трудом, создание условий, обеспечивающих повышение их профессиональных навыков. Выполнение социальных задач призвано обеспечить: повышение содержательности труда, его разнообразия и престижности; справедливую и полноценную оплату труда; воспитание устойчивой культуры труда.

Конкретными задачами научной организации труда в деятельности компании являются: разработка и внедрение в рабочую деятельность компании наиболее эффективных форм разделения труда и его кооперация; максимальное использование достижений современной науки и техники; совершенствование нормирования труда; комплексное изучение затрат рабочего времени по выполнению определенных операций, стадий работы, а также подготовка и установление показателей, позволяющих определить объем работы, необходимую численность разных категорий персонала; изучение и внедрение наиболее гибких форм стимулирования труда; организация рабочих мест, создание соответствующих законодательству условий труда и его безопасности [16]. Научная организация труда выполняет следующие функции:

1. Ресурсосберегающая функция направлена на экономию рабочего времени, эффективное использование сырья, материалов, энергии, т.е. ресурсов. Кроме того, экономия труда включает в себя не только экономию средств производства, но и устранение неэффективного труда. Это достигается рациональным разделением и кооперацией труда, применением рациональных приемов и методов труда, четкой организацией рабочих мест и отлаженной системой их обслуживания.

2. Оптимизирующая функция проявляется в обеспечении полного соответствия уровня организации труда прогрессивному уровню технического вооружения производства, в достижении научной обоснованности норм труда и интенсивности труда, в обеспечении соответствия уровня оплаты труда его конечным результатам. Оптимизация в современных условиях – центральное направление в поиске путей решения различных задач в области организации труда.

3. Кадровая функция предполагает осуществление на научной основе профессиональной ориентации и профессионального отбора работников,

их обучения, систематического повышения квалификации. Требования к качеству подбора работников и к их профессиональному мастерству в условиях перехода к рыночным отношениям существенно возрастают. Увеличение сложности используемой техники ведет к росту ответственности исполнителей за своевременные и правильные решения и действия.

4. Социальная функция проявляется в создании благоприятных, безопасных и здоровых условий труда, в установлении рационального режима труда и отдыха, в использовании режима гибкого рабочего времени, в облегчении тяжелого труда до физиологически нормальной величины.

5. Гуманизационная функция обеспечивает стремление к высоко содержательному, престижному труду, чему способствует создание на производстве условий для гармоничного развития человека, повышение содержательности и привлекательности труда, искоренение рутинных и примитивных трудовых процессов, обеспечение разнообразия труда и обеспечение его социальной направленности.

6. Воспитательная и активизирующая функции направлены на выработку дисциплины труда, развитие трудовой активности и творческой инициативы.

Принципы научной организации труда выдвигают основополагающие требования, которыми следует руководствоваться при решении методических практических вопросов проектирования и внедрения научной организации труда.

Всеобщие принципы характерны для всех случаев организации труда и обязательные для применения, такими принципами являются принципы системности, комплексности, экономичности, гуманизации труда [14].

1. Принцип системности имеет несколько значений, одно из которых – «множество закономерно связанных друг с другом элементов, представляющих целостное образование». Системность, системный подход к организации труда означает, что она должна рассматриваться, во-первых, как явление, имеющее сложную внутреннюю структуру, образованную из взаимосвязанных элементов; во-вторых, как явление, представляющее часть структуры более высокого порядка и имеющее многочисленные внешние связи и зависимости.

2. Принцип комплексности – состоит в том, что проблемы организации труда должны решаться одновременно разными научными дисциплинами, такими, например, как организация труда, экономика труда, социология труда, психология труда, социальная психология, трудовое право, эргономика и др. 3. Принцип экономичности состоит в том, что одни и те же вопросы организации труда можно решить разными способами, с разными затратами ресурсов.

4. Принцип гуманизации учитывает влияние человеческого фактора при организации труда, обеспечивает важнейшее требование научной ор-

ганизации труда, но нередко для его соблюдения приходится поступаться принципом экономичности. В условиях производства необходимо создавать такие условия, в которых в наибольшей степени учитывались бы психофизиологические и социальные потребности работников.

В зависимости от охватываемого круга вопросов выделяют четыре разновидности принципов: общие принципы в пределах каждой сферы действия; частные принципы, применимые к отдельным элементам организации труда в каждой сфере действия; принципы специфические, применимые к отдельным отраслям деятельности или к отдельным видам работ; принципы особые, которые действуют в ограниченной области внутри какого-либо элемента организации труда или вида работ [22].

Частные принципы для отдельных элементов организации труда можно классифицировать следующим образом:

- *принципы разделения и кооперации труда*: пропорциональность и равная напряженность производственных заданий при распределении обязанностей, согласованность действий между смежными работниками, оптимальная специализация работ, создание условий для перемены труда и роста его содержательности, соответствие квалификации и личных качеств исполнителя требованиям со стороны выполняемой работы, оптимальное содержание трудового процесса и др.; *принципы организации рабочих мест*: полное и комплексное оснащение и рациональная планировка рабочего места, доступность элементов оснащения, удобство их обслуживания, переменное рабочее положение;

- *принципы организации обслуживания рабочих мест*: плановость, предупредительность, положение работника, хороший обзор оборудования и др., надежность, оперативность, регламентация, персонификация обслуживания и др.;

- *принципы установления рациональных приемов и методов труда*: экономия движений, экономия мускульной и нервной энергии, параллельность, непрерывность, синхронность, симметричность, ритмичность движений и др.; *принципы создания условий труда*: минимизация воздействия неблагоприятных факторов внешней производственной среды на работника, безопасность труда, максимизация работоспособности, оптимизация режимов труда и отдыха, эстетизация производственной среды, оптимизация половозрастной структуры коллектива и др.;

- *принципы подбора, подготовки и повышения квалификации персонала*: профессиональный подбор на основе тестирования и другой проверки претендентов на занятие вакантной должности, сочетание теоретической подготовки с приобретением практических навыков при обучении профессии, регулярность и ступенчатость дисциплины труда, повышения квалификации и др.;

- *принципы поддержания высокой дисциплины труда*: сочетание убеждения с дисциплинарным воздействием на нарушителей дисциплины, гласность, воспитание производственного патриотизма, создание условий для взаимного контроля и взаимопомощи между работниками и др.

Общие принципы организации коллективного труда в подразделениях можно классифицировать следующим образом: введение организации коллективного труда на основе организационных проектов, закрепление за первичным трудовым коллективом (участком, отделом) производственной площади и оборудования, определение оптимальной численности персонала в подразделениях, точное определение функций, обязанностей и прав коллектива подразделения, материальная и моральная ответственность за результаты труда и др. [22].

Подчеркивая самостоятельность организации труда как элемента организации производства, необходимо отметить, что между входящими в ее состав элементами существует тесная взаимосвязь. Основой любого трудового процесса является его технический базис. Разнообразное содержание, многообразие форм и методов его организации определяются многообразием и сложностью техники, которой оснащено предприятие, механизацией и автоматизацией производственных процессов, включающая вышеназванные элементы, образующие ее с учетом особенностей звена производства и управления (цех, предприятие, фирма, акционерное общество), но независимо от отрасли (промышленность, строительство, транспорт, торговля, бытовое обслуживание и др.).

Опыт показывает, что более высоких результатов в области качества продукции и производительности труда добиваются предприятия, на которых организация труда представляет собой социотехническую систему, основанную на взаимодействии двух подсистем – технической и социальной.

В технической подсистеме особое значение придается повышению роли организации труда в более эффективном использовании технологии и оборудования, совершенствованию общей организации производства, компоновке и оснащению рабочих мест, использованию производственных площадей, механизации и автоматизации процессов обслуживания производства [31].

Социальная подсистема призвана обеспечить эффективное функционирование технической подсистемы: она включает управление персоналом, подбор, обучение и продвижение кадров, распределение функций и ответственности между участниками производства, применение более эффективных систем оплаты труда, планирование и др. Взаимодействие указанных подсистем обеспечивается тем, что социальные элементы включаются в общую систему организации труда в соответствии с потребностями технической подсистемы. Важнейшими элементами социальной подсистемы являются обеспечение квалификации работников, наличие у них профес-

сионального опыта и степень готовности к сотрудничеству, создание заинтересованности в конкретной работе при конкурентном отборе кандидатов на занятие рабочих мест и проч. [11].

Таким образом, научная организация труда как самостоятельное направление экономической работы предприятия, тем не менее не изолирована от остальных элементов организации производства: наибольший эффект от внедрения мероприятий по организации труда достигается в тех случаях, когда их разработка и внедрение осуществляются в комплексе с мероприятиями по совершенствованию техники и организации производства.

## 5.2. Формы организации труда и их эффективность

Формы организации труда – это ее разновидности, отличающиеся друг от друга особенностями решения вопросов по отдельным элементам организации труда. Формы определяются формообразующими признаками. Таких признаков несколько. По способам установления плановых заданий и учета выполненной работы выделяют индивидуальную и коллективные (совместные) формы организации труда. Индивидуальной называют такую форму организации труда, когда производственное задание, учет выполненной работы и начисление заработной платы на предприятии осуществляются для каждого работника персонально [12].

Коллективной (совместной) является форма организации труда, при которой производственное задание устанавливается в целом какому-либо подразделению предприятия, учет выполненной работы ведется по конечным результатам труда работников этого подразделения, заработная плата также первоначально начисляется всему подразделению, и лишь только затем она делится между работниками. Коллективные формы организации труда в свою очередь также имеют разновидности. В зависимости от места подразделения в иерархии управления на предприятии коллективные формы организации труда могут быть звеньевыми, бригадными, участковыми и др. (по видам подразделений). По уровню специализации различают специализированные и комплексные подразделения. Первые объединяют работников одной профессии, вторые – работников разных профессий.

Одной из самых распространенных форм организации труда является бригадная с ее разновидностями. Наибольшими возможностями для решения экономических и социальных проблем обладают комплексные подразделения (бригады) с полной взаимозаменяемостью. В таких подразделениях можно организовать работу с переменной труда, т.е. с чередованием работ по разным профессиям, или с выполнением работ последовательно на разных рабочих местах, каждое из которых отличается своим набором производственных операций. Эта мера особенно эффективна на работах с



большой монотонностью труда. Коллективные формы организации труда обладают потенциальной эффективностью, но это не означает, что любой переход от индивидуальной организации труда к коллективной организации гарантирует экономический эффект [15].

В работе по совершенствованию организации труда следует широко опираться на участие персонала, проводя конкурсы по решению различных организационных вопросов, морально и материально поощряя творческую инициативу работников.

Организация труда базируется на таких формах как функциональное, профессиональное, квалификационное и технологическое разделение труда. Кроме этого разделение труда происходит по территориальному признаку между крупными и мелкими подразделениями, а также внутри подразделений. Функциональное разделение труда предполагает деление персонала на функционально однородные группы, каждая из которых отличается своей ролью в осуществлении производственного процесса или деятельности. Таких групп может быть несколько (к примеру, сотрудники фирм, служащие ведомств или рабочие на производстве).

При функциональном разделении труда одной из проблем является обоснование целесообразности совмещения функций работников разных функциональных групп, например основных и вспомогательных рабочих: при этом должны обосновываться уровни централизации и специализации работ по отдельным функциональным группам. Профессиональное разделение труда состоит в делении работников по профессиям и специальностям.

На основе профессионального разделения труда определяют необходимую для предприятия численность работников разных профессий и специальностей. Квалификационное разделение труда заключается в распределении работ в зависимости от их сложности между работниками разных квалификационных групп. Уровень квалификации рабочих устанавливают согласно присвоенным им квалификационным разрядам (к примеру, разряд соответствует низшему уровню квалификации).

При предметном разделении труда за исполнителем закрепляется выполнение работ, связанных с изготовлением всего изделия.

Наиболее распространенной формой технологического разделения труда является пооперационное разделение, когда работник выполняет только одну или несколько технологических операций [19].

Пооперационное разделение труда связано с появлением довольно сложного противоречия между производительностью труда и его содержательностью. Исторически процесс развития материального производства шел от труда универсального к труду специализированному.

Универсальный труд требует от работника высокого уровня профессионального мастерства и творческой инициативы, однако, по мнению ряда специалистов, такой труд не отличается высокой производительностью.

По мере усложнения производства для обеспечения роста производительности труда требовалась все большая специализация, все более узкое разделение труда. Специализированный труд по сравнению с универсальным трудом демонстрирует следующие преимущества:

- выбор исполнителей, обладающего определенными профессиональными навыками и квалификацией;
- сокращение срока подготовки работника для выполнения специфичного набора работ;
- высокая степень профессионального мастерства, скорости и точности работы;
- предпосылки для более полной механизации и автоматизации труда;
- возможности для улучшения организации рабочего места, технического оснащения специализированным оборудованием и инструментами.

Все это способствует росту производительности труда, однако по мере углубления специализации, в силу все более суживающегося круга обязанностей и работ, снижается содержательность труда, растет его монотонность и однообразие (к примеру, в массовом, поточном производстве, на конвейерных линиях). Повышенная степень специализации может привести к росту производительности труда, с одной стороны, и к снижению трудовой мотивации, увеличению текучести персонала, с другой стороны. В условиях производства важно найти оптимальный уровень разделения труда, который рассчитывается на основе экономических, психофизиологических и социальных критериев [22].

Экономическими критериями разделения труда служат затраты рабочего времени и материальные затраты на выполнение работ, степень использования квалификации работников, длительность производственного цикла изготовления изделия, уровень производительности труда, издержки производства, прибыль предприятия. Руководствуясь экономическими критериями, руководитель при разделении труда должен стремиться использовать труд работников в соответствии с их квалификацией и сложностью выполняемых им работ.

Психофизиологическими критериями разделения труда выступают показатели работоспособности человека, которая зависит от санитарно-гигиенических условий труда, степени сложности трудовой деятельности и нервно-психической напряженности труда, распределения физических и интеллектуальных нагрузок, величины сочетания физических нагрузок с умственными. При разделении труда выбирают оптимальный вариант, обеспечивающий максимальную работоспособность сотрудников и способствующий сохранению трудовых ресурсов.

Социальными критериями разделения труда можно считать низкую текучесть персонала, высокий уровень дисциплины труда, позитивное со-

стояние межличностных отношений, высокий уровень коллективной активности, удовлетворенность содержанием и условиями труда [29].

Кооперация труда как форма организации труда представляет собой систему производственной взаимосвязи работников при осуществлении трудового процесса. Кооперация труда неразрывно связана с его разделением. Формы кооперации труда аналогичны по названию формам его разделения: кооперация осуществляется по территориальному признаку (межцеховая, внутрицеховая, внутри участковая, внутрибригадная кооперация и проч.). Кроме территориального признака кооперация устанавливается по видовому признаку: функциональная, профессиональная, технологическая и квалификационная.

По способу формирования средств для осуществления деятельности различают формы организации труда, характерные для индивидуальной трудовой деятельности, подрядных и арендных коллективов, кооперативов и малых предприятий.

В соответствии со способами оплаты и материального стимулирования различают организацию труда:

- с индивидуальной оплатой труда;
- коллективной оплатой на основе тарифной системы;
- коллективной оплатой труда на основе тарифной системы с применением различных коэффициентов для распределения заработка;
- бестарифной системой оплаты труда.

Все указанные (а могут быть еще и другие) формы организации труда и их разновидности соединяются между собой в различных комбинациях, например бригадная форма организации труда с полной взаимозаменяемостью работников и с распределением коллективного заработка при помощи коэффициента трудового участия (КТУ) и т.д.

Одной из самых распространенных форм организации труда является бригадная с ее разновидностями.

Наибольшими возможностями для решения экономических и социальных проблем обладают комплексные подразделения (бригады) с полной взаимозаменяемостью. В таких подразделениях можно организовать работу с переменной труда, т.е. с чередованием работ по разным профессиям, или с выполнением работ последовательно на разных рабочих местах, каждое из которых отличается своим набором производственных операций. Эта мера особенно эффективна на работах с большой монотонностью труда [16].

Коллективные формы организации труда обладают потенциальной эффективностью, но это не означает, что любой переход от индивидуальной организации труда к коллективной непременно гарантирует эффект.

Введению всякого организационного новшества на предприятии должно предшествовать экономическое и социальное обоснование его необходимости. Следует точно оценить особенности тех или иных форм органи-

зации труда, просчитать варианты возможных решений, ожидаемых затрат и эффекта от использования новшества. Если дело совершенно новое и отсутствует опыт его использования, следует предварительно провести экспериментальную проверку новой идеи в одном из подразделений, проанализировать результаты и лишь только затем, если подтвердится экономическая и социальная целесообразность использования этой идеи, приниматься за ее широкую реализацию.

После обоснования целесообразности и эффективности введения организационного новшества необходимо его проектирование – разработка организационного проекта, в котором должны быть проработаны все вопросы, связанные с использованием новых форм организации труда.

Проектирование организации труда осуществляется специализированными проектными организациями. При проектировании целесообразно широко использовать типовые проекты организации труда для массовых профессий служащих и рабочих, типичных производственных участков, цехов и предприятий. В работе по совершенствованию организации труда следует опираться на участие персонала, проводя среди него конкурсы по решению различных организационных вопросов, морально и материально поощряя творческую инициативу работников.

Для выявления условий эффективности форм организации труда нужно выделить прогрессивные элементы, характерные для отдельных форм. Прогрессивными можно считать те элементы, которые обеспечивают автономию и свободу выбора средств для решения производственных задач, перемену труда и гармоничное развитие людей в процессе труда; создают условия для самоуправления, проявления творчества и инициативы; способствуют экономии времени, росту производительности труда; повышают ответственность за результаты труда [9].

К таким элементам относятся:

- частичная или полная взаимозаменяемость работников в коллективе;
- планирование по единому наряду и оплата только за конечный результат;
- самоуправление трудового коллектива;
- использование дополнительных средств в виде различных коэффициентов для распределения коллективного заработка между работниками трудового коллектива;
- планирование и учет не только выпуска продукции, но и тех средств, которые необходимо затратить на этот выпуск, поощрение за экономию эксплуатационных затрат;
- сквозное построение подразделений, работающих в многосменном режиме.

Если формируются коллективы, в которых присутствуют все или большинство из названных элементов эффективности, то можно быть уве-

ренным, что работа их будет успешной. При этом не следует забывать, что необходимо предварительное обоснование принимаемых решений и проектирование всяких организационных новшеств [17].

Таким образом, четкое представление о сущности, содержании, формах и функциях организации труда на современном предприятии, в учреждении необходимо каждому специалисту и руководителю любого ранга.

### 5.3. Нормирование. Основные методы, их классификация

Метод нормирования – это совокупность приемов по определению необходимых затрат времени, анализу процессов труда, выявлению и учету нормообразующих факторов, использованию материалов наблюдений, проектированию рационального состава и содержания операции, по разработке нормативов и норм труда. Следовательно, метод нормирования содержит общие указания о способах решения производственных задач, определяющих затраты и результаты труда: наряду со способами расчетов применяются исходные данные, используемые для определения конкретной величины нормы труда на ту или иную работу. Более совершенный метод обеспечит более высокое качество норм, т.е. высокую степень вероятности того, что установленная величина затрат труда действительно необходима и достаточна. Методы нормирования отличаются степенью точности и производственной целесообразности норм труда и выбором оптимального подхода к определению их показателей [9].

По способу определения величины норм различают суммарный и аналитический методы. Среди разновидностей суммарного метода выделяют: опытный, статистический, сравнительный (аналоговый), расценочный.

Нормативы труда – это регламентированные величины режимов работы оборудования, затрат труда и времени перерывов, установленные на основе заранее проведенных исследований и предназначенные для многократного использования при расчете конкретных норм затрат труда применительно к определенным организационно-техническим условиям. При классификации нормативов для нормирования труда сохраняются традиционные подходы, отражающие принципы минимизацию затрат труда на осуществление той или иной трудовой операции. Известна следующая классификация нормы труда:

- по обязательности применения: типовые, единые;
- по периоду действия: постоянные, временные, сезонные, разовые;
- по методу установления: научно (технически) обоснованные, опытно-статистические;
- по назначению: нормативная численность, норма времени, норма выработки, норма обслуживания;
- по сфере применения: межотраслевые, отраслевые.

Нормы труда также классифицируются по назначению, сфере применения, периоду действия, обязательности применения, методу установления.

Особую сложность представляют нормирование труда управленческого персонала и работников творческих профессий (дизайнеров, актеров, композиторов), так как в общих затратах труда этих категорий работников определенную долю занимает творческий труд, не поддающийся нормированию [22].

В основе разработки нормативов времени лежит изучение технологически однородных операций, состоящих из определенного количества однотипных элементов. Эти нормативы являются исходными для установления обоснованных норм времени и предназначены для нормирования машинно-ручных и ручных работ, приемов ручной работы по управлению и обслуживанию оборудования. В технологически однородных операциях можно выделить типовые элементы и определить затраты рабочего времени, необходимые на их выполнение. В зависимости от структуры затрат рабочего времени различают следующие нормативы: основного (технологического) времени; вспомогательного времени; времени на обслуживание рабочего места; времени на отдых и личные надобности; подготовительно-заключительного времени.

Норма времени представляет собой количество рабочего времени, установленное для выполнения данной работы одним или несколькими работниками определенной профессии, специальности и квалификации в рациональных организационно-технических условиях с учетом передового опыта и при наиболее полном использовании производственных возможностей рабочего места. Она исчисляется в человеко-минутах или человеко-часах. Технически обоснованные нормы времени можно представить в виде формулы

$$H_{вр} = T_o + T_v + T_{тех} + T_{орг} + T_{отд} + T_{пт} + T_{пз},$$

где  $T_o$  – основное время;

$T_v$  – вспомогательное время,

$T_{тех}$  – время на техническое обслуживание рабочего места;

$T_{орг}$  – время организационного обслуживания рабочего места;

$T_{отд}$  – время на отдых и личные надобности;

$T_{пт}$  – перерывы, обусловленные технологией и организацией производства;

$T_{пз}$  – подготовительно-заключительное время [24].

Норма выработки – это объем работы в стоимостных или натуральных единицах измерения, который должен быть выполнен в течение определенного рабочего времени (час, день, месяц) в рациональных организационно-технических условиях одним работником или бригадой работников.

Норма выработки устанавливается для работ с большой повторяемостью и рассчитывается как частное от деления фонда времени на норму времени:

$$H = \frac{C}{N},$$

где  $H$  – норма выработки;  
 $C$  – сменный фонд рабочего времени;  
 $N$  – норма времени, чел.-ч, чел.-мин.

Норма обслуживания – это количество единиц оборудования, квадратных метров площади, число рабочих мест, которое должно обслуживаться одним работником или бригадой в течение смены или за рабочий день при рациональных организационно-технических условиях. По своей сути норма обслуживания эквивалентна норме выработки для функции обслуживания. Поэтому достаточно часто разрабатываются нормы времени обслуживания. Например, для уборщиков (функция обслуживания) может устанавливаться как площадь убираемого помещения (норма обслуживания), так и время на уборку убираемых помещений (норма времени обслуживания) [32].

Нормативная численность работников на основе норм обслуживания рассчитывается по формуле

$$H = K \sum_{i=1}^n \frac{O_i}{H_{oi}} = K \left( \frac{O_1}{H_{o1}} + \frac{O_2}{H_{o2}} + \dots + \frac{O_n}{H_{on}} \right),$$

где  $O_i$  – объем выполняемых работ  $i$ -го вида;  
 $H_{oi}$  – нормы обслуживания для  $i$ -го вида работ;  
 $K$  – коэффициент, учитывающий время на выполнение вспомогательных функций, а также отдых и личные нужды работников.

$$K = 1 + \frac{a_1 + a_2}{100},$$

где  $a_1$  – время на выполнение вспомогательных функций, %;  
 $a_2$  – время на отдых и личные нужды работников, %.

При использовании норм времени обслуживания нормативная численность работников определяется так:

$$H = \frac{T_{н.о.}}{\Phi},$$

где  $T_{н.о.}$  – норма времени обслуживания для всего комплекса выполняемых работ за планируемый период (год, месяц, смену и т.д.);  
 $\Phi$  – фонд рабочего времени планируемого периода.

$$T_{н.о.} = K \sum_{i=1}^n T_{н.i} = K(T_{н.1} + T_{н.2} + \dots + T_{н.n}),$$

где  $T_{н.i}$  – норма времени обслуживания для отдельных видов работ;  
 $K$  – коэффициент, учитывающий время для выполнения вспомогательных функций, а также отдыха и личных нужд работников.

$$T_{\text{нi}} = t_i \cdot V_i \cdot q_i$$

где  $t_i$  – норма времени обслуживания на единицу работ;

$V_i$  – объем выполняемых работ по каждому виду;

$q_i$  – средняя повторяемость работ по каждому виду.

Опытный метод нормирования базируется на производственном опыте людей, поскольку нормы времени устанавливают нормировщик, начальник цеха или мастер (хорошо знающие особенности выполнения тех или иных операций исходя из личного опыта и незафиксированных сведений о фактических затратах на подобную работу в прошлом). Такой способ субъективный и всегда ведет к ошибкам в определении затрат, необходимых для выполнения данной работы, так как точность зависит только от опыта и квалификации нормировщика, мастера, устанавливающих норму. Чаще всего нормы времени завышаются и не стимулируют рост производительности труда [19].

Суммарный метод не исключает установления обоснованных норм. Определение затрат по нормам-образцам (типовым нормам) предполагает разработку обоснованных норм на изготовление изделия, типичного для определенной группы.

Суть аналитического метода заключается в том, что норма устанавливается на основе всестороннего анализа и фактического осуществления трудового процесса и определения наиболее рациональных методов выполнения каждого его элемента. Основным методом установления норм времени на предприятиях является аналитический метод, при помощи которого обосновывают не только все затраты времени, необходимые для производства продукции, но и показатели использования машин (оборудования). Таким образом, при аналитическом методе анализируются:

- 1) производственные возможности;
- 2) технологические режимы с точки зрения максимального использования производственной мощности оборудования;
- 3) трудовые процессы с точки зрения их рациональности, сокращения продолжительности, технической оснащенности;
- 4) организационно-техническое оснащение рабочего места [22].

Организация труда может рассматриваться как особый вид деятельности, направленный на решение производственных задач по регулированию и контролю социально-экономических процессов в сфере функционирования труда - результатом этой деятельности является конкретная система организации труда.

### **Вопросы для контроля и обсуждения**

1. Каковы цели, задачи и функции научной организации труда?
2. Проанализируйте условия эффективности организации труда.
3. В чем суть нормирования? Каковы основные методы нормирования?



## Темы докладов

1. Научная организация труда в работах отечественных и зарубежных ученых.
2. Система нор и нормативов на предприятии.

## Задания

**Задание 1.** В цехе за месяц произведено 50 тонн однородной продукции (гвоздей). Численность рабочих на предприятии составила 50 чел. Определите выработку на 1 рабочего и метод расчета.

**Задание 2.** В цехе за месяц произведено продукции  $A$  500 ед. по цене  $p = 100$  ден.ед./шт. и продукции  $B$  300 ед. по цене  $p = 150$  ден.ед./шт. при численности работников  $L = 100$  чел. Определите выработку на одного работника и метод расчета.

**Задание 3.** Имеются следующие показатели деятельности предприятия:

Показатели	2012 год	2013 год
Объем выпущенной продукции, $Q$	1000	1495
Численность работников, $L$	100	115
Средняя выработка продукции на 1 работника, $v$	10	13

Найдите прирост продукции за счет производительности труда.

**Задание 4.** Вычислите, сколько работников трудится на трех шахтах, используя данные о производительности труда:

№ шахты	Среднемесячная производительность труда 1 работника, тонн	Общая добыча угля на шахте за месяц, тонн
1	20	20100
2	30	37800
3	30	62100

## Тестовые задания

1. Одним из элементов организации труда является...
  - а) подготовка и переподготовка кадров;
  - б) определение методов нормирования на предприятии;
  - в) организация системы оплаты труда;
  - г) все перечисленное.

2. Основными элементами организации труда являются..

- а) ассимиляция и диссимиляция;
- б) кооперация и разделение;
- в) кооперация и дискриминация;
- г) разделение и обобщение.

3. Неотъемлемой частью организационного обеспечения деятельности персонала является ...

- а) обеспечение занятости;
- б) создание условий разнообразия труда и отдыха;
- в) создание условий труда и отдыха;
- г) все перечисленное.

4. Задачи научной организации труда делятся на...

- а) экономический, психофизический и социальный блоки;
- б) экономический и социальный блоки;
- в) психофизический и социальный блоки;
- г) экономический и психофизический блоки.

5. Суммарный метод не исключает:

- а) установления обоснованных норм;
- б) формирования моделей трудового поведения;
- в) превышения обоснованных норм;
- г) все выше перечисленное.

## 6. ПОЛИТИКА ДОХОДОВ И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

- 6.1. Сущность заработной платы, ее функции и принципы организации
- 6.2. Система мотивации и оплата труда
- 6.3. Тенденции развития форм и систем оплаты труда и механизма регулирования заработной платы.

### 6.1. Сущность заработной платы, ее функции и принципы организации

В широком понимании заработная плата работника – это цена рабочей силы, за которую продает работник работодателю свои профессиональные, физические, умственные и творческие способности, а также свое время, т.е. цена единицы труда в течение определенного времени. В научной литературе различают номинальную и реальную заработные платы.

Номинальная заработная плата – это фиксированная денежная сумма, которую работник получает за определенный отработанный период (день, неделю, месяц и т.п.).

Реальная заработная плата измеряется количеством товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату.

Заработная плата (доход) работника может принимать различные формы денежных выплат: оклады (повременная оплата за месяц), тарифная ставка (почасовая за месяц), процента от выручки, сдельной оплаты (за единицу выработки), сдельно-повременной (ставки, проведенные часы у учителей), компенсаций и т.п.

Российские предприятия производят расчет заработной платы исходя из следующих составляющих: тарифных ставок, окладов, доплат, компенсаций, надбавок, премий. Тарифные ставки и оклады определяют величину оплаты труда в соответствии со степенью сложности выполняемой работы и квалификационного уровня работника [24].

Доплаты и компенсации устанавливаются в качестве возмещения дополнительных затрат рабочей силы при определенных отклонениях условий труда (переработка, ненормированность рабочего дня, работа в выходные и праздники и т.п.). Надбавки и премии предусматриваются для стимулирования высокой профессиональной активности персонала, повышения качества работы, производительности труда и эффективности производства (к примеру, в конце отчетного периода по результатам труда). Существует наиболее распространенные формы оплаты труда:

1) повременная начисляется работнику в соответствии с тарифным или квалификационным разрядом с учетом фактически отработанного времени (к примеру, работа секретаря);

2) сдельная оплата труда начисляется работнику в соответствии с фактическим выработанным количеством продукции из расчета стоимости каждой единицы продукции (к примеру, за количество деталей для станка и т.п.);

3) сдельно-повременная начисляется с учетом отработанного времени и в зависимости от выработанных единиц продукции (к примеру, оплата учителей предполагает оплату за ставки – определенное количество учебных часов).

4) аккордная оплата труда начисляется за вид работ, выполняемых в предельно короткие сроки (к примеру, срочный ремонт обуви, одежды и т.п.). Общая расценка за труд коллективу или отдельному работнику оглашается заранее, до выполнения работ, и начисляются руководством предприятия

Тарифная система представляет собой нормативную сетку, дифференцирующую и регулирующую оплату труда в соответствии с условиями труда, степенью сложности выполняемых работ, квалификации работника. Тарифная ставка определяет минимальную оплату труда различных категорий работников за выполнение работ за единицу времени. В зависимости от единицы времени ставки делятся на часовые, дневные, недельные, ежемесячные (оклад).

Величины тарифных ставок предприятие может устанавливать самостоятельно, при этом необходимо ориентироваться на предельный нижний уровень, размер которого устанавливается государством [22].

Тарифная сетка – это совокупность шкал квалификационных разрядов и тарифных коэффициентов, устанавливающие различия в степени сложности выполняемых работ и квалификации работников бюджетной сферы, а следовательно, и различиями в заработной плате (табл. 3). В ЕТС не входили должности высших государственных служащих (министры, зам министров). ЕТС была введена постановлением РФ от 14 октября 1992 г. № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда бюджетной сферы на основе Единой Тарифной Сетки». Заработная плата фактически зависела от места работы (к примеру, город – село, администрация – система образования и т.п.), «напряженности» (надбавки за «выслугу лет», «напряженность труда», «работу с секретными материалами» и т.п.) (табл. 3).

Т а б л и ц а 3

Единая тарифная сетка по оплате труда работников бюджетной сферы с сентября 2007 г.

Разряд	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
ТК	1	1,04	1,09	1,14	1,26	1,4	1,54	1,69	1,86	2,04	2,24	2,42	2,61	2,81	3	3,25	3,5	4,5
ТС	2300	2392	2507	2627	2916	3236	3556	3908	4292	4708	5157	5573	6021	6470	6983	7496	8073	10350

Тарифный разряд (Р) предполагает различия в квалификационном уровне между работниками, а также степени сложности выполняемых работ и уровне ответственности за их выполнение. Тарифный коэффициент (ТК) определяет степень различий между разрядами (относительно первого), а следовательно, различия в размерах месячной тарифной ставке (руб.).

Число разрядов в тарифной сетке определяется условиями трудового договора, заключаемого на предприятии. Диапазон тарифной сетки предполагает абсолютный и относительный рост тарифных коэффициентов.

Абсолютный рост тарифных коэффициентов (АР) предполагает различия между последующим тарифным коэффициентом и предыдущим. Относительный рост тарифных коэффициентов (ОР) определяет различия последующего тарифного коэффициента и предыдущего в процентном соотношении.

Доплаты – это процент доплат к тарифному разряду, которые выплачиваются за дополнительные физические и умственные перегрузки работника в напряженных производственных условиях. Как правило, они не превышают 24 % от размера тарифной ставки. Сменные работы (вечерние и ночные смены) оплачиваются соответственно 20 % и 40 %. Вечерним считается время с 19.00 до 22.00, соответственно ночное время с 22.00 до 06.00. Ночной считается смена, в которой в ночное время проводится не менее 50 % рабочего времени [22].

Надбавками считаются доплаты стимулирующего характера. Их размер и порядок начисления устанавливаются на предприятиях. Кроме того, существуют надбавки за профессиональное мастерство, выполнение важных производственных поручений, высокие показатели труда, личный вклад в производственные достижения и т.д.

Размер премий за высококачественное выполнение работ и вознаграждения за творческий подход к выполнению работы устанавливается индивидуально по отношению к конкретному работнику по усмотрению руководства.

Социальные выплаты предполагают частичную или полную оплату работникам расходов по следующим видам: транспортные расходы, питание, обучение, медицинские услуги, страховые услуги, поездки по путевкам и т.п. Как правило, подобные выплаты имеют стимулирующий или поощрительный характер.

Превышение нормы труда оплачивается 5–15 % от размера тарифной ставки по усмотрению руководства предприятия. Переработка более двух часов, а также работа в праздничные дни должна оплачиваться не менее чем в двойном размере [22].

Кроме тарифной системы оплаты труда существует система оплаты труда в соответствии с квалификационными разрядами, количество которых определяется коллективным договором предприятия (чаще всего их не

более десяти). Каждый квалификационный разряд определяет определенные функционально-нормативные различия между группами работников, объединенных профессионально-квалификационными характеристиками, степенью сложности выполняемых работ и степенью ответственности за их выполнение. За весь период работы специалиста квалификационные уровни могут повышаться по решению совета трудового коллектива.

В структуре ряда коммерческих предприятий существует определенная специфика начисления заработных выплат: чаще всего на таких предприятиях используется двухчастная система начисления (окладная часть и процент от прибыли предприятия). Как правило, окладная часть небольшая, поскольку она должна дополняться более существенной процентной частью, которая зависит от размеров принесенной работником прибыли. Процентная часть призвана стимулировать производственную активность работника (чем больше поработал, тем больше получил) [16].

Гонорары выплачиваются только представителям творческих специальностей, их специфика близка к сдельной системе начисления оплаты: определенные выплаты за единицу выработанной продукции (к примеру, за одну статью, написанную журналистом, ему полагается определенный гонорар, за каждый проведенный концерт артист получает гонорар и т.п.).

## 6.2. Системы мотивации и оплата труда

Трудовая мотивация имеет принципиально важное значение в процессе организации трудовой деятельности, поскольку именно она является определяющим фактором повышения уровня производительности и эффективности труда. Мотивация трудовой деятельности имеет психологические корни, поскольку определяет внутреннее состояние человека, при котором он стремится удовлетворить свои социальные потребности, связанные с достижением определенной цели (увеличение заработной платы, продвижение по карьерной лестнице и т.п.). В зависимости от того, какие побудительные мотивы играют преобладающую роль, выделяют:

- внутренние мотивы, характеризующие внутренние стимулы для саморазвития человека (интересы, стремления, желания, идеалы и т.п.);
- внешние мотивы, имеющие экономический характер (используемые государством, предприятием: повышение заработной платы, продвижение по службе и т.п.).

Кроме того, в зависимости от степени удовлетворенности процессом труда в научной литературе принято выделять:

- прямую мотивацию, которая призвана формировать интерес к процессу труда помимо материального вознаграждения;
- косвенную, основанную только на материальной заинтересованности, а не на результативности труда;

- побудительную, возникающую в периоды социально-экономической напряженности как результат социальной нестабильности и страх потерять работу [9].

В области теоретических разработок мотивационных стимулов трудовой деятельности известны следующие теории европейских ученых:

1. Теория А. Маслоу выделяет в качестве основополагающего следующее утверждение: предметом для изучения мотивации должно являться поведение человека, а не сознание. Оно определено пятью потребностями: физиологическими (в еде, жилище, отдыхе и проч.), социальными (вызывающими чувство поддержки и социальной сопричастности), потребностями в безопасности (потребность в защите от окружающего мира), уважении, самовыражении (потребность в реализации собственных личностно-профессиональных возможностей).

2. Теория Дэвида МакКлелланда более ориентирована на структурно-функциональные роли: предприятие должно предоставлять работнику возможности для реализации потребностей во власти, успехе, принадлежности определенному профессиональному сообществу и потребности избежать препятствий на пути ко власти, успеху и принадлежности.

3. Теория мотивации Герцберга определяет степень подверженности человека материальным и нематериальным факторам, влияющим на производительность труда. Ученый, в частности, выделил две группы факторов, определяющих главные факторы мотивации человека:

- гигиенические (внешние): отношения с коллегами, нравственный климат в коллективе, условия труда, уверенность в стабильности работы и зарплате;

- мотивационные (внутренние): степень заинтересованности в выполняемой работе, достижение целей, самостоятельность при выполнении работы, личностная самореализация, профессиональный рост и т.п.

4. Теория справедливости М. Мескона исследует факторы взаимозависимости работников на предприятии: работая на одинаковых должностях, работники соразмеряют степень затраченных усилий и уровень поощрений, и в том случае, если за равный объем работ вознаграждение было распределено неравномерно, возникает ситуация «эмоционального дисбаланса». По мнению М. Мескона, в этой ситуации необходимо «мотивировать сотрудника, обойденного вниманием, и восстановить дисбаланс» [12].

В условиях рыночной экономики в современной России традиционно применяют методы стимулирования труда, имеющие позитивный и негативный аспекты:

- позитивные методы стимулирования трудовой активности: устные поощрения, благодарственные письма, дипломы; материальные поощрения (надбавки, премиальные выплаты, ценные подарки, погашение части банковских кредитов, путевки в места отдыха и т.п.);

- негативные методы стимуляции трудовой активности: устные (заме-

чание, нарекание, выговор, строгий выговор), письменные (замечание или выговор с занесением в трудовую книжку), материально выраженные (лишение премиальных выплат, надбавок и т.п.).

Таким образом, современные системы оплаты труда должны быть ориентированные на четкую структуру мотивации, обеспечивающую рост производительности труда на предприятии.

### 6.3. Тенденции развития форм и систем оплаты труда и механизма регулирования заработной платы

Чаще всего на предприятиях используют систему штатного расписания. Штатное расписание – это разработанная на предприятии система, содержащая наименование должностей, общую численность персонала и фиксированные должностные оклады, отражающие реальный рабочий потенциал. Штатное расписание может меняться в зависимости от потребностей предприятия (к примеру, в штатное расписание могут вводиться дополнительные единицы труда или сокращаться).

Контрактная система оплаты труда предполагает заключение трудового договора (контракта) на определенный срок между работодателем и работником. В контракте прописываются условия интенсивности труда, форм и видов работ, права и обязанности сторон, условия оплаты труда, условия досрочного расторжения контракта одной из сторон [12].

Планирование заработной платы сотрудников на предприятии – важный этап хозяйственной деятельности организации любого уровня. Рациональное планирование оплаты труда конкретной компании зависит от социально-экономических факторов федерального и регионального уровней, среди них такие как государственное регулирование методов и форм оплаты труда на предприятиях, реформирование системы налогообложения юридических лиц (организаций, предприятий), уровень региональной и отраслевой цены рабочей силы, собственная экономическая деятельность компаний, характер распределения прибыли и экономии ресурсов, порядок стимулирования трудовой деятельности сотрудников различных квалификационных уровней и проч. [22].

Планирование заработной платы сотрудников бюджетных организаций носит директивный характер и строго определяется размерами финансирования из федеральных источников. В этом случае применяется следующая методика расчета фонда заработной платы: число занятых (с учетом планового состава) умножается на скорректированную среднюю заработную плату (корректировки производятся каждый раз в соответствии с 1 %-м увеличением производительности труда). Наиболее приемлемыми считаются показатели на уровне 0,6–0,7 % [24].



На уровне коммерческих предприятий распространены следующие методы формирования фондов заработной платы:

1) фонд заработной платы формируется в соответствии с нормативными показателями труда по отношению к объему производства;

2) корректировка базового фонда заработной платы производится с учетом показателей производительности, трудоемкости и эффективности труда;

3) формирование базового фонда заработной платы происходит за счет прибыли предприятия, и рассчитывается как минимальная ставка заработной платы, умноженная на количество работников предприятия;

4) определение фонда заработной платы с учетом расчетов коэффициентов напряженности труда.

В условиях рыночной экономики на первый план выдвигается задача кардинального повышения качества жизни людей и прежде всего на основе роста заработной платы, приоритета деловой инициативы [28].

Решение этих задач тесным образом связано с проблемой повышения экономической эффективности производства за счет обеспечения конкурентоспособности предприятий и товаров, совершенствования организации коммерческого расчета, труда и производства, активизации инновационной и инвестиционной деятельности, адаптивности предприятий.

Наиболее эффективным направлением повышения качества жизни и заработной платы является переход к ресурсосберегающему инновационному типу производства, при котором решающее значение приобретает, во-первых, человеческий капитал – наука, образование, информация и творческий труд, во-вторых, интеграция науки, образования и производства.

Усиление инновационного направления развития экономики это не только инновационные ресурсы, но и результат их деятельности – инновационный продукт: новый конкурентоспособный товар. Новая техника и технологии, новые материалы, новые методы управления и хозяйствования, новые рынки сбыта. Важной задачей является рациональное и эффективное использование материальных и сырьевых ресурсов, альтернативных источников энергии, развитие информационных, нано- и биотехнологий, микроэлектроники и промышленной химии.

К числу эффективных мер по совершенствованию организации заработной платы следует отнести:

– обеспечение комплексности проводимых усовершенствований в области организации заработной платы;

– формирование структуры и инфраструктуры рынка труда, способного в условиях конкуренции решать задачи по достижению равновесия между спросом и предложением рабочей силы и определению ее рыночной цены;

– более тесную увязку заработной платы с результатами деятельности всего предприятия, его конкурентоспособностью, эффективностью и получаемой прибылью;

– ориентацию производства на инновации с целью поддержания конкурентоспособности и обеспечения превышения темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы;

– совершенствование организации труда и прежде всего по таким направлениям, как разделение и кооперация труда и его нормирование;

– расширение самостоятельности предприятий в области организации заработной платы и, в частности, сочетание тарифной и бестарифной систем оплаты труда, что будет способствовать достижению соответствия заработной платы количеству и качеству труда и зависимости ее от конечных результатов деятельности предприятия;

– совершенствование государственного регулирования организации заработной платы на основе непрерывного обновления законодательства и нормативных актов в этой области;

– создание научно обоснованной многоуровневой системы социального партнерства;

– организацию научной системы управления заработной платой на каждом предприятии;

– совершенствование положений по премированию работников. Важно при этом понимать, что рабочие получают премии, прежде всего за количество и качество (продукции) труда, а служащие – за обеспечение прибыли и роста эффективности производства;

– расширение практики участия рабочих в прибылях и в формировании акционерной собственности;

– создание комплексной системы мотивации предпринимательской и инновационно-творческой деятельности на каждом предприятии.[25].

Необходимость совершенствования организации заработной платы на современном этапе обусловлена прежде всего переходом экономики страны на новую модель развития инновационного типа, основанную на достижениях науки, знаниях техники и технологий, то данный тип экономики предполагает разработку методических основ и нормативной базы, обеспечивающих взаимодействие новых форм организации, дифференцированного подхода к оценке и оплате труда во взаимосвязи с его результативностью и квалификацией [35].

Признаками сложного труда современного работника являются его высокое профессиональное мастерство, адекватное развитию техники и организации производства, способность принимать самостоятельные творческие решения и быть ответственным за конкурентоспособность выпускаемой продукции. В современных условиях изменяется содержание понятия «результативность труда». Использование результативности труда в каче-

стве критерия оплаты представляет собой уже не количество и даже не качество труда, а его эффективность – соотношение результата и затрат труда, эффективность производства и реализации продукции. При таких условиях заработная плата будет определяться индивидуальной эффективностью труда, скорректированной на эффективность коллективного труда, так как опосредованно найдет свое окончательное признание на рынке товаров, то есть в процессе реализации продукции, которая при этом должна быть конкурентоспособной [31].

Новые экономические отношения вызывают необходимость реализации инновационных форм организаций труда, основанных на новых методах разделения и кооперации коллективного высокопроизводительного труда и его стимулирования. Должны получить развитие формы обогащения труда, а устоявшиеся – расширять функции по обслуживанию сложного кооперированного труда. Отметим, что в современном производстве происходит сдвиг в структуре трудовых функций в пользу обслуживания оборудования, что требует стимулирования адекватного процесса повышения квалификации с целью объединения трудовых функций производственного и обслуживающего характера в лице одного высококвалифицированного исполнителя [32].

Новые формы организации и оплаты труда требуют развития матричных систем управления, которые соединяют весь производственный механизм в единое целое и являются формой организации труда, в наибольшей степени отвечающей современному уровню развития средств производства, повышению роли человеческого фактора. Первостепенное внимание при этом должно быть уделено подготовке научно – исследовательских, инженерных, управленческих кадров и развитию широкопрофильных рабочих профессий.

В свою очередь, на организацию заработной платы возлагается функция стимулирования труда через отражение в ней соответствующей квалификации работников. Наряду с этим процесс усложнения труда приводит к ускорению морального устаревания имеющихся знаний и навыков. В этих условиях способность работника к обновлению профессии, умение развивать и реализовывать свой творческий потенциал, гибкость и быстрота реакции, готовность адекватно реагировать на изменения в производственно-технической обстановке приобретают особое значение. Более дифференцированной становится и результативность труда таких работников. Все это требует разработки дифференцированных методов учета особенностей индивидуальных качеств конкретных работников в системе организации заработной платы [33].

Таким образом, все направления совершенствования организации заработной платы должны реализовываться системно и комплексно во взаимосвязи с требованиями инновационной модели развития экономики, органи-

зацией, нормированием и оплатой труда, где организации заработной платы должно быть отведено приоритетное место.

### **Вопросы для контроля и обсуждения**

1. Каковы основные функции заработной платы?
2. Какова специфика тарифной системы оплаты труда?
3. Какова специфика оплаты труда на коммерческих предприятиях?
4. Что такое аккордная система оплаты труда? В чем ее специфика?
5. Чем сдельная оплата труда отличается от повременной?
6. В чем суть надбавок, доплат, страховых выплат?
4. Каковы основные виды современных систем оплаты труда?

### **Темы докладов**

1. Роль государства в области контроля и регулирования процессов начисления заработных плат.
2. Концепции мотивации в системе оплаты труда отечественных и зарубежных авторов.

### **Задачи**

**Задача 1.** Рассчитайте заработную плату на предприятиях.

ООО «Старт» (производство станков для промышленного комплекса) приняло на работу менеджера по продажам с окладом в 5000 рублей в месяц и 5 % надбавкой от продаж. За истекший месяц менеджер принес компании 100000 рублей, а компания произвела отчисления от заработной платы в размере 13 % налога.

**Задача 2.** Государственный фонд страхования произвел начисления заработных плат сотрудникам отдела: начальнику отдела начислен оклад в соответствии с 10-м разрядом тарифной сетки, сотруднику, только что принятому на работу после окончания вуза – в соответствии с 10-м разрядом, а сотруднику, проработавшему 5 лет – в соответствии с 8-м разрядом. Все сотрудники работали в один из выходных дней, за что им была начислена надбавка в размере 10 % от окладной части и были произведены отчисления из заработной платы в размере 13 % налога и 1 % профсоюзных сборов.

**Задача 3.** Редакция бизнес-журнала «Бизнес в Пензе» рассчитала гонорар журналисту, написавшему 17 полос в журнал (стоимость каждой полосы составляет 500 рублей).

**Задача 4.** Администрация города произвела расчет заработных плат сотрудникам отдела. Начальник отдела получает оклад в соответствии с 4-м квалификационным уровнем, сотрудник – в соответствии со 2-м квалификационным уровнем. Ежемесячно начальник отдела получает надбавку в

размере 2 тыс. руб. за интенсивность труда, а сотрудник – в размере 700 руб. Кроме того, в декабре месяце по итогам года каждому сотруднику было решено начислить надбавку в размере 13-й зарплаты.

**Задача 5.** Строительная компания вынуждена была перевести рабочую бригаду на аккордный режим работ: срок сдачи объекта был сокращен с двух месяцев работы до одного. В обычных условиях работы бригадир получал 10 тыс. руб. за неделю работы, рядовой строитель – 5 тыс. руб., ученик – 3 тыс. руб.

### Тестовый контроль знаний

1. Элементом дохода наемного работника называется...
  - а) выручка;
  - б) выработка;
  - в) арендная плата;
  - г) заработная плата.
  
2. Одна из функций заработной платы...
  - а) стимулирующая;
  - б) ассимилирующая;
  - в) доминирующая;
  - г) профилирующая.
  
3. Один из основных принципов начисления заработной платы в условиях рыночной экономики...
  - а) принцип социального равенства в соответствии с равными правами на труд;
  - б) начисление заработной платы исходя из ее окладной части;
  - в) начисление заработной платы в соответствии с тарифным разрядом;
  - г) дифференцирующий подход при начислении заработной платы в соответствии со вкладом работника в общие результаты деятельности предприятия.
  
4. В систему оплаты труда входят...
  - а) нормирование труда;
  - б) тарифная система оплаты труда;
  - в) доплаты, надбавки и социальные выплаты;
  - г) квалификационные разряды.
  
5. Оплата труда в соответствии с выработкой каждой единицы продукции...
  - а) повременная;
  - б) сдельная;

- в) сдельно-повременная;
- г) аккордная.

6. Оплата труда в соответствии с выработкой продукции за единицу времени...

- а) повременная;
- б) сдельная;
- в) сдельно-повременная;
- г) аккордная.

7. Оплата труда в соответствии с выработкой продукции в ускоренном режиме...

- а) повременная;
- б) сдельная;
- в) сдельно-повременная;
- г) аккордная.

## 7. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА, МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ И КОНТРОЛЯ

7.1. Сущность кадровой политики.

7.2. Формирование кадровой политики предприятия: основные формы и методы.

7.3. Социальное партнерство как ключевое направление регулирования социально-трудовых отношений.

### 7.1. Сущность кадровой политики

Кадры являются наиболее важной частью производства: кадрами (персоналом) предприятия являются все его работники, выполняющие различные производственно-финансовые функции. Персонал определяет основное содержание кадровой политики предприятия и является основным вектором ее развития и усовершенствования.

Следует различать понятия «персонал» и «кадры». Персоналом организации называется основной состав (штат) сотрудников, а кадры представляют собой основной фактор производства, его ключевую производительную силу, определяющую эффективность производства в целом за счет квалификации и профессиональных навыков работников.

Целью кадровой политики является оптимизация персонала с целью увеличения эффективности трудовой деятельности [27]. К задачам кадровой политики можно отнести следующие:

1) осуществлять найм, перевод на сокращенные варианты занятости или высвобождение персонала в соответствии со стратегией развития и ресурсными возможностями предприятия;

2) осуществлять подготовку или переподготовку кадрового состава;

3) осуществлять подбор и трудоустройство кадрового состава на вакантные должности;

4) производить мониторинг профессиональной пригодности персонала;

В широком понимании кадровая политика представляет собой целостную стратегию в рамках управленческой деятельности, расширяющую потенциальные возможности организации и позволяющую своевременно реагировать на изменения внешней и внутренней среды. В этом отношении кадровая политика должна отвечать основным требованиям предприятия и должна быть максимально экономичной, гибкой, своевременной, демонстрировать индивидуальный подход к каждому работнику [32].

Критерии оценки кадровой политики, скорректированные под особенности предприятия, выполняют роль индикаторов эффективности проводимых мероприятий в работе с персоналом. К таким критериям можно отнести количественное представительство кадрового состава, качественный уровень специалистов (квалификацию, профессиональные навыки, сфор-

мированность человеческого капитала здоровье и культура), уровень сменяемости кадрового состава, гибкость и эффективность кадровой политики и проч. Кадровая политика должна быть направлена:

- 1) на повышение роли кадрового состава в структуре предприятия;
- 2) на профессиональную подготовку и переподготовку кадров;
- 3) на связь с общей стратегией развития предприятия.

В целях повышения эффективности кадровой политики рекомендуется проведение следующих мероприятий:

- 1) краткосрочное и долгосрочное планирование кадровой работы;
- 2) анализ факторов внутренней (стратегии развития, прибыли и издержки и проч.) и внешней среды (спроса, предложения и цены труда, ситуацию востребованности специалистов и проч.) предприятия, определяющих траекторию развития кадровой политики;
- 3) формирование кадровых резервов из числа потенциальных работников (к примеру, студентов, проходящих практику на предприятии).

Под управлением кадрами предприятия следует понимать:

1. Наем сотрудников в условиях неполной занятости.
2. Систему должностных обязанностей.
3. Подготовку и переподготовку кадров.
4. Систему стимулирования труда.
5. Совершенствование организации труда.

В научной литературе известно несколько видов кадровой политики:

1. Пассивная кадровая политика предполагает ситуации, при которых руководство организации не имеет выраженной программы действий в отношении персонала, а кадровая работа сводится к ликвидации негативных последствий. Для такой организации характерно отсутствие прогноза кадровых потребностей, средств оценки труда и персонала, диагностики кадровой ситуации в целом. Руководство в ситуации подобной кадровой политики работает в режиме экстренного реагирования на возникающие конфликтные ситуации, которые стремится погасить любыми средствами, зачастую без попыток выявить причины и возможные последствия принимаемых решений.

2. В русле реактивной кадровой политики руководство предприятия осуществляет контроль за симптомами негативного состояния в работе с персоналом, причинами и ситуацией развития кризиса: возникновение конфликтных ситуаций, отсутствие достаточно квалифицированной рабочей силы для решения стоящих задач, отсутствие мотивации к высоко продуктивному труду. Руководство предприятия предпринимает меры по локализации кризиса, ориентировано на понимание причин, которые привели к возникновению кадровых проблем. Кадровые службы таких предприятий, как правило, располагают средствами диагностики существующей ситуации и адекватной экстренной помощи. Хотя в программах развития



предприятия кадровые проблемы выделяются и рассматриваются специально, основные трудности возникают при среднесрочном прогнозировании.

3. По сути политика возникает лишь тогда, когда руководство фирмы (предприятия) имеет обоснованные прогнозы развития ситуации (превентивная кадровая политика). Однако организация, характеризующаяся наличием превентивной кадровой политики, не имеет средств для влияния на нее. Кадровая служба подобных предприятий располагает не только средствами диагностики персонала, но и прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочный период. В программах развития организации содержатся краткосрочный и среднесрочный прогнозы потребности в кадрах, как качественный, так и количественный, сформулированы задачи по развитию персонала. Основная проблема таких организаций – разработка целевых кадровых программ [15].

4. Активная кадровая политика нацелена на стратегии, при которых руководство разрабатывает не только прогноз, но и средства воздействия на ситуацию, а кадровая служба способна разработать антикризисные кадровые программы, проводить постоянный мониторинг ситуации и корректировать исполнение программ в соответствии с параметрами внешней и внутренней ситуацией, то мы можем говорить о подлинно активной политике. Но механизмы, которыми может пользоваться руководство в анализе ситуации, приводят к тому, что основания для прогноза и программ могут быть как рациональными (осознаваемыми), так и нерациональными (мало поддающимися алгоритмизации и описанию). В соответствии с этим можно выделить два подвида активной кадровой политики: рациональную и авантюристическую.

5. При рациональной кадровой политике руководство предприятия имеет как качественный диагноз, так и обоснованный прогноз развития ситуации и располагает средствами для влияния на нее. Кадровая служба предприятия располагает не только средствами диагностики персонала, но и прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочный и долгосрочный периоды. В программах развития организации содержатся краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный прогнозы потребности в кадрах (качественной и количественной). Кроме того, составной частью плана является программа кадровой работы с вариантами ее реализации.

6. При авантюристической кадровой политике руководство предприятия не имеет качественного диагноза, обоснованного прогноза развития ситуации, но стремится влиять на нее. Кадровая служба предприятия, как правило, не располагает средствами прогнозирования кадровой ситуации и диагностики персонала, однако в программы развития предприятия включены планы кадровой работы, зачастую ориентированные на достижение целей, важных для развития предприятия, но не проанализированных с точки зрения изменения ситуации. План работы с персоналом в таком слу-

чае строится на достаточно эмоциональном, мало аргументированном, но, может быть, и верном представлении о целях работы с персоналом [17].

Таким образом, посредством эффективной кадровой политики, включающей своевременную диагностику кадровой среды, можно достичь реализации ключевых задач предприятия.

## 7.2. Формирование кадровой политики предприятия: основные формы и методы

В условиях рыночной экономики обеспечение высокого качества кадрового потенциала является важной задачей любого предприятия. Основной целью кадровой политики предприятия является работа с персоналом в русле основных концепций развития организации. Главной задачей кадровой политики можно считать обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, сложившейся конъюнктурой рынка труда [22].

В процессе формирования кадровой политики должно происходить согласование основных аспектов:

1) разработка общих принципов кадровой политики, определение приоритетов и целей;

2) в рамках организационно-штатной политики должно осуществляться планирование потребностей в трудовых ресурсах, формирование структуры и штата, создание резервов;

3) информационная политика, направленная на поддержку кадровой информации за счет информационных ресурсов;

4) финансовая политика формирует принципы распределения средств, создание эффективной системы стимулирования труда;

5) политика развития персонала обеспечивает программы развития, профориентации и адаптации сотрудников, планирование индивидуального продвижения, формирование профессиональной подготовки;

6. оценка результатов сводится к анализу соответствия кадровой политики и стратегии организации, выявление проблем в кадровой работе, оценка кадрового потенциала (центр оценки и другие методы оценки эффективности деятельности).

Кадровая политика осуществляется поэтапно:

1. Разработка программ, целей кадровой работы, построение системы процедур и мероприятий по достижению целей, своего рода кадровых технологий, закрепленных в производственных нормах, разработке инстру-

ментов и способах взаимодействия руководства и персонала, согласование деятельности коллектива с ценностями организации.

2. Осуществление мониторинга деятельности персонала, целью которого является разработка процедур диагностики и прогнозирования кадровых ситуаций. В качестве индикаторов состояния кадрового потенциала целесообразно использование отдельных программ кадровой работы (оценка и аттестация, планирование карьеры, поддержание позитивного рабочего климата, и т.д.), способов диагностики и воздействия, способов принятия и реализации решений. В таком случае мы можем говорить о существовании кадровой политики как инструменте управления предприятием [17].

В экономической литературе существует понятие «кадровая стратегия», которая представлена следующими фазами:

1) реагирование на изменения во внешней и внутренней среде предприятия;

2) стратегическое планирование: предвидение производственных ситуаций развития и спада, разработка стратегий «ответных действий», предполагающей, что стратегия должна основываться на использовании имеющихся сильных и слабых сторон организации;

3) управление стратегическими возможностями предприятия: выявление внутреннего потенциала организации, проведение адаптационных мероприятий к изменениям во внешней среде;

4) разработка и реализация корректирующих программ.

На кадровую политику, в целом, влияют факторы двух типов: внешние и внутренние. Факторы внешней среды могут быть объединены в две группы: нормативные ограничения и конъюнктурные изменения на рынке труда (конкуренция, структурный и профессиональный состав свободной рабочей силы и проч.) Наиболее значимыми внутренними факторами являются:

1) цели предприятия, перспектива развития и степень проработанности кадровых мероприятий;

2) стиль управления организации;

3) условия труда (степень вредности условий труда, состояние рабочих мест, продолжительность и структурированность работы, трудовое взаимодействие сотрудников, делегирование полномочий, соответствие целей организации основным видам трудовой деятельности);

4) качественные показатели трудового коллектива (производительность и эффективность труда);

5) стиль руководства, предполагающий максимальное включение мастерства и опыта каждого сотрудника, обеспечение конструктивного взаимодействия коллектива, получение полноценной информации о работниках, способствующей корректированию задач кадровой политики [37].

Таким образом, формирование кадровой политики является важным стратегическим звеном в осуществлении производственной деятельности, направленной на максимизацию результатов труда при устойчивой тенденции сокращения издержек.

### 7.3. Социальное партнерство как ключевое направление регулирования социально-трудовых отношений

Социальное партнерство – это система общественных отношений, обеспечивающая согласование и защиту интересов работников и работодателей при участии общественных объединений, органов государственной власти, местного самоуправления. Социальное партнерство осуществляется на основе договоров, соглашений, достижения консенсуса по важнейшим направлениям социально-экономического развития [31].

Важнейшими целями социального партнерства являются:

- согласование и защита интересов различных социальных и профессиональных групп в процессе осуществления трудовой деятельности,
- содействие решению актуальных производственных экономических и социальных задач,
- формирование основ социального правового государства [22].

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных представителей, закрепленных в установленном порядке. В том случае, если органы государственной власти и органы местного самоуправления выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями, они также являются сторонами социального партнерства [32]. Система социального партнерства подразделяется на определенные уровни, среди которых выделяются:

- федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- региональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;
- отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
- территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
- уровень организации, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.

Под органами социального партнерства понимаются органы, которые:

- обеспечивают регулирование социально – трудовых отношений;
- ведение коллективных переговоров;

- обеспечивают подготовку проектов коллективного договора, соглашений, их заключения;
- организуют контроль за выполнением коллективного договора и соглашений.

Таковыми органами являются комиссии по регулированию социально – трудовых отношений, которые создаются на всех уровнях на равноправной основе. Статьей 27 Трудового кодекса Российской Федерации закреплены формы, в которых осуществляется социальное партнерство, к которым можно отнести:

- коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечение гарантий трудовых прав работников и совершенствование трудового законодательства;
- участие работников, их представителей в управлении организацией;
- участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров [24].

В субъектах РФ могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально – трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации. На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально – трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления. На отраслевом уровне могут образовываться комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения. Отраслевые комиссии могут образовываться как на федеральном уровне, так и на уровне субъекта Российской Федерации. На уровне организации образовывается комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения [27].

Определение коллективного договора дается в ст.40 ТК РФ, согласно которой «коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей». В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размер оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;

- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями [18].

В том случае, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание о том, что в коллективном договоре должны содержаться определенные нормативные положения, последние включаются в коллективный договор в обязательном порядке.

Трудовой кодекс предусматривает возможность заключения коллективного договора как в организации в целом, так и в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Если коллективный договор заключается в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации, то представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем.

Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляются представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

При осуществлении регистрации коллективного договора соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми

актами, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению [11].

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения.

В ст.45 ТК РФ закреплено, что под «соглашением понимается правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально – трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции».

Как и при составлении коллективного договора, содержание и структура соглашения определяются по согласованию сторон. В текст соглашения могут быть включены следующие условия:

- оплата труда;
- условия и охрана труда;
- режимы труда и отдыха;
- развитие социального партнерства;
- иные вопросы, определенные сторонами.

В зависимости от договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть как двусторонними, так и трехсторонними.

Соглашения в зависимости от сферы регулируемых социально – трудовых отношений, как и коллективные договоры, подразделяются на уровни:

- генеральные;
- региональные;
- отраслевые (межотраслевые);
- территориальные;

Действие соглашения распространяется:

- на работников и работодателей, которые уполномочили соответствующих представителей сторон на коллективных переговорах разработать и заключить соглашение от их имени;

- на органы государственной власти и органы местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств;

- на работников и работодателей, присоединившихся к соглашению после его заключения;

- на всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение.

Законодательством закреплено право работников на участие в управлении организацией: такое право может быть реализовано как непосредственно, так и через представительные органы [22]. Существуют определенные формы участия работников в управлении организацией:

- проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные ТК РФ, учредительными документами организации, коллективным договором или локальным нормативным актом организации [18].

Органами государственного регулирования предусмотрены меры ответственности сторон социального партнерства, в которой установлены такие виды ответственности как ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения и проч.

### **Вопросы для обсуждения**

1. В чем суть кадровой политики предприятия?
2. Каковы основные направления кадровой политики?
3. Назовите основные принципы социального партнерства.

### **Темы докладов**

1. Прогнозирование и планирование кадрового резерва на предприятии.
2. Разработка стратегии формирования кадрового потенциала как основы научного подхода к подбору и расстановке руководящих кадров.
3. Организация процесса собеседования с соискателем на вакансию в рамках кадрового подхода.

### **Задания**

**Задание 1.** Представьте план кадровых мероприятий для промышленного предприятия и организации сферы услуг.

**Задание 2.** Представьте план мероприятий по совершенствованию системы управления в рамках кадровой политики.



## Тестовый контроль знаний

1. Кадрами (персоналом) предприятия являются ...
  - а) все его штатные работники;
  - б) внештатные работники;
  - в) совместители;
  - г) все его работники, выполняющие различные производственно-финансовые функции.
2. Целью кадровой политики является ...
  - а) оптимизация персонала с целью финансирования трудовой деятельности;
  - б) оптимизация персонала с целью увеличения продолжительности трудовой деятельности;
  - в) оптимизация персонала с целью увеличения эффективности трудовой деятельности;
  - г) все перечисленное.
3. Кадровая политика представляет собой ...
  - а) особую тактику в рамках управленческой деятельности;
  - б) целостную стратегию в рамках управленческой деятельности;
  - в) планомерную деятельность в рамках управленческой деятельности;
  - г) все перечисленное.
4. Сторонами социального партнерства являются...
  - а) работники, работодатели в лице уполномоченных представителей и сторонние организации;
  - б) ) работники и профсоюзы;
  - в) представители трудовых коллективов;
  - г) все заинтересованные стороны трудового процесса.

## 8. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

- 8.1. Цель и виды государственной политики занятости населения, гарантии государства в области занятости.
- 8.2. Роль профсоюзов на рынке труда
- 8.3. Мобильность на рынке труда. Факторы мобильности.
- 8.4. Трудовая миграция и методы ее регулирования.

### 8.1. Цель и виды государственной политики занятости населения, гарантии государства в области занятости

Государственная политика в области занятости населения – это часть общей социально-экономической политики государства, направленной на разрешение проблем занятости населения в экономике на основе действия программ обеспечения занятости, развития системы социального партнерства, стимулирования мобильности экономически активного населения и усиления гибкости конъюнктурных процессов на рынке труда [22].

Государственная политика в области занятости исходит из основных положений Конституции РФ: функциональные органы по управлению занятостью населения призваны способствовать выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию ситуаций занятости и безработицы в сфере труда и социального развития, регулировать соблюдение интересов различных субъектов рынка труда. В соответствии с действующим законодательством о занятости населения государство проводит политику:

- содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость;
- обеспечения равных возможностей всем гражданам РФ независимо от социального положения, политических убеждений, пола, возраста, национальности и отношения к религии в реализации права на свободный труд;
- выбора форм занятости;
- создания условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;
- поддержания трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, а также содействия развитию их способностей к производительному, творческому труду;
- обеспечения социальной защиты в области занятости населения, проведение специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

- предупреждения массовой безработицы и сокращение длительной (более одного года) безработицы;
- поощрения работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места, прежде всего для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;
- обеспечения самостоятельности органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления в обеспечении занятости населения и согласованности их действий при реализации федеральных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения;
- координации деятельности в области занятости населения с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики, включая инвестиционно-структурную политику, социальное обеспечение, регулирование роста и распределение доходов, предупреждение инфляции;
- координации деятельности государственных органов, профессиональных союзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения и контроля за ними;
- обеспечения занятости в местах проживания коренных малочисленных народов и других национальных меньшинств Российской Федерации с учетом их национальных и культурных традиций, а также исторически сложившихся видов занятости;
- международного сотрудничества в решении проблем занятости населения, включая вопросы, связанные с трудовой деятельностью граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации, и иностранных граждан на территории Российской Федерации, соблюдение международных трудовых норм [11].

Деятельность органов службы занятости осуществляется согласно с федеральными целевыми программами содействия занятости населения Российской Федерации и соответствующим им региональным программам.

Государственная политика занятости может быть активной и пассивной. Активная политика занятости представляет собой совокупность правовых, экономических и организационных мер государства, проводимых с целью предупреждения безработицы и снижения ее уровня. Такая политика включает в себя мероприятия:

- по профилактике и предупреждению увольнений работников в целях сохранения рабочих мест;
- профориентации, обучению, переподготовке и повышению квалификации лиц, ищущих работу с целью повышения их конкурентоспособности;
- активному поиску и подбору рабочих мест;
- субсидированию создания новых рабочих мест на существующих

предприятиях, перепрофилирования действующих рабочих мест в соответствии с потребностями рынка труда;

- организации новых рабочих мест путем организации специализированных производств, общественных и временных работ;
- поддержке предпринимательской инициативы и развитию само занятости безработных;
- квотированию рабочих мест для слабо защищенных категорий граждан и др.

Пассивная политика занятости заключается в проведении мероприятий, направленных не на борьбу с безработицей, а на сглаживание негативных ее последствий:

- выплата гарантированных государством пособий по безработице;
- выплата доплат на иждивенцев и др.

Политика в области занятости населения находит выражение в федеральных, территориальных и отраслевых программах содействия занятости населения.

В перечень первоочередных задач, стоящих перед государством, входит задача увеличения уровня жизни населения за счет повышения доходов от трудовой деятельности [22]. Уровень жизни населения как социально-экономическая категория отражает степень удовлетворения представителями конкретного социума материальных, духовных и социальных потребностей. В совокупности эти потребности и степень их удовлетворения позволяют выделить четыре уровня жизни:

- 1) достаток – это уровень благ, обеспечивающий всестороннее развитие человека;
- 2) норма – это уровень благ, обеспечивающий человеку систематическое восстановление физического и умственного потенциала;
- 3) бедность – это уровень благ, позволяющей проходить процессу воспроизводства рабочей силы на предельно низком уровне;
- 4) нищета – это минимальный набор благ, позволяющий человеку поддерживать жизнеспособность.

Уровень жизни населения подвержен комплексу взаимосвязанных и взаимозависимых факторов: социально-политических, экономических, демографических, культурно-исторических и про. К примеру, в истории нашего государства были переходные периоды от одного вида хозяйствования к другому (переход от административно-плановой экономики к рыночной и т.п.), что негативно отразилось на уровне национального имущества, объемах ВВП, НД, промышленного производства и т.п., свидетельствующие о фактах подъема и спада уровня жизни населения (к примеру, послевоенные периоды, 1990-е годы и т.п.).

Рост производительности общественного труда потенциально заложен в социальной сфере (здравоохранение, образование, культура), что обу-

славливает удовлетворение социальных, духовных потребностей общества, способствует укреплению здоровья нации, развивает экономику страны.

В экономической литературе по доходами понимают материально выраженную оценку трудовой деятельности работника или предприятия в течение определенного временного периода (день, неделя, месяц) как активных участников рыночных процессов. Структура доходов населения включает в себя: заработные платы; социальные трансферты (пенсии, стипендии, социальные пособия и т.п.); доходы домашних хозяйств (блага, полученные от ведения натурального хозяйства); доходы от предпринимательской деятельности [29].

В современной экономической литературе выделяют следующие виды доходов:

- 1) номинальный доход населения – это количество материальных благ, полученных индивидом за определенный период без учета вычетов налогов;
- 2) располагаемый доход населения – это количество материальных благ, полученных индивидом за определенный период с учетом вычетов налогов;
- 3) реальный доход населения – это количество товаров и услуг, которые могут быть приобретены при помощи располагаемого дохода.

Неравенство в доходах – явление неизбежное в условиях рыночной экономики, оно может приобретать крайние формы своего выражения (нищета и элита). Дифференциация доходов приводит к социальному расслоению в обществе, а иногда могут быть причинами возникновения социально-политических волнений, восстаний и революций.

Дифференциация доходов порождает комплекс дестабилизирующих социально-экономических факторов: обнищание население приводит к снижению спроса на товары; бедность и нищета приводят к профессиональной деградации, росту преступности, разрушению факторов человеческого потенциала; высокая дифференциация доходов населения приводит к повышению факторов риска предпринимательства и инвестирования, препятствует стабилизации экономики.

Причинами неравенства доходов могут быть неравномерные потенциальные возможности семьи, закладывающей основы для профессиональной реализации личности; нестабильная ситуация на рынке труда; неравномерность развития бизнеса; наличие не занятых, но трудоспособных лиц в семье; неравные условия развития города и села; наличие иждивенцев в семье и проч.

Определение динамики доходов населения можно рассчитать различными способами. Расчеты при помощи коэффициента Джинни ( $K_l$ ), определяющие разницу в доходах, можно производить при помощи формулы

$$K_l = pq_{i+1} - p_{i+1}q,$$

где  $p$  – максимальный доход населения в исследуемой группе,

$q$  – доля доходов исследуемой группы в общей сумме доходов населения.

При этом важно определить территориальный формат исследуемых групп населения.

В экономической науке существует ряд способов определения уровня доходов у различных категорий населения, одним из таких способов является метод Лоренца (рис. 17).

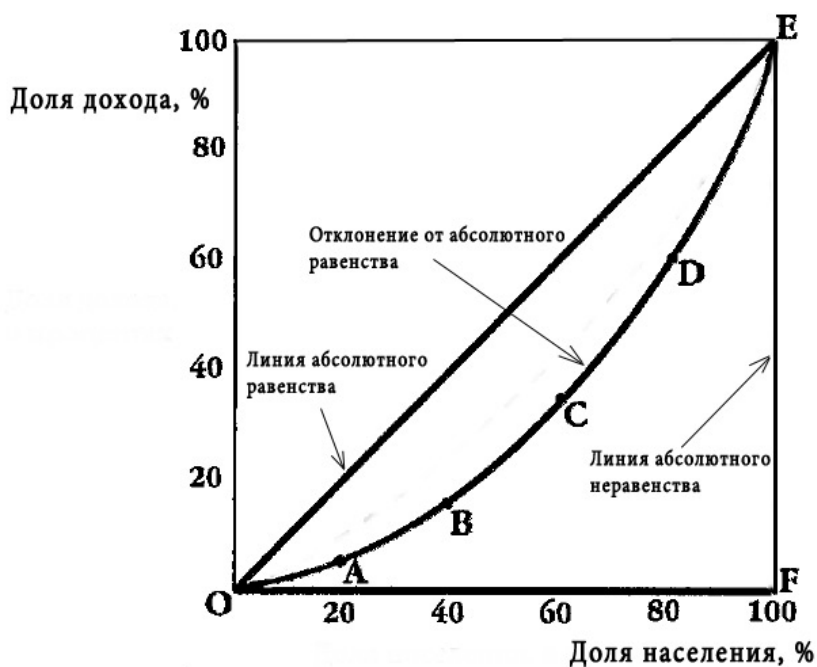


Рис. 17. Кривая Лоренца:  
 $Q$  — процент исследуемых семей от общего числа;  
 $P$  — доход семей (% от совокупного дохода)

Кривая Лоренца строится в соответствии номинальными доходами, исчисление налогов сглаживает различия в доходах населения, выпрямляет кривую и приближает к линии равномерного распределения доходов. По кривой на графике можно определить линию фактического распределения доходов и линию равномерного распределения доходов.

Бедность на протяжении всего исторического развития человеческой цивилизации остается наиболее актуальной социально-экономической проблемой. В разные времена учеными выдвигались различные концепции относительно определения природы бедности: одни ученые приходили к необходимости учета развития потребностей и ресурсов, другие выдвигали гипотезу золотого миллиарда, третьи обосновывали происхождение бедности издержками капиталистического производства. В современных условиях принято определять порог экономической бедности как набор минимальных по стоимости благ, позволяющих индивиду поддерживать жизнеспособность. При этих расчетах необходимо учитывать профессиональные особенности работника, а также стоимость необходимого набора продовольственных и промышленных товаров [7].

В основе государственной системы занятости заложены принципы активного действия служб и фондов занятости различных уровней. В качестве органов, обеспечивающих гарантии трудоустройства и занятости, выступают государственные органы и негосударственные организации.

К государственным органам относятся органы по вопросам занятости (органы службы занятости), а также специальные органы, занимающиеся трудоустройством отдельных категорий граждан (например, учреждения и предприятия социального обслуживания населения, территориальные центры и др.). Создание специальных органов, осуществляющих посредничество в трудоустройстве, предусмотрено международными актами о труде, в частности, Конвенция МОТ № 88 «Об организации службы занятости» от 1948 года обязывает государство создать бесплатные бюро занятости, основная цель которых обеспечение государственного воздействия на рынок труда для достижения поддержания полной занятости [22].

На федеральном уровне эти цели осуществляет Федеральная служба занятости: в каждом из субъектов Федерации существуют региональные или республиканские службы занятости, а в городах и населенных пунктах – местные службы занятости. Федеральная служба по труду и занятости находится в ведении Министерства здравоохранения и социального развития РФ, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров [9].

Служба занятости наделена широким кругом прав и обязанностей:

- анализировать и прогнозировать состояние рынка труда;
- вести учет свободных рабочих мест и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства;
- информировать обращающихся работников и работодателей о возможности получения работы и обеспечения рабочей силы;
- оказывать гражданам помощь в подборе подходящей работы, а работодателям – в подборе необходимых работников;
- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации граждан в учебных заведениях службы занятости и других учебных заведениях, а также производить выплату стипендии за период учебы;
- оказывать услуги в профессиональной ориентации и трудоустройстве высвобождаемым работникам и другим категориям населения;
- регистрировать безработных и оказывать им помощь в пределах своей компетенции;
- разрабатывать республиканские и региональные программы занятости;

- подготавливать предложения об использовании труда иностранных работников, привлекаемых на основе межправительственных соглашений;
- выдавать, в соответствии с законом, пособие по безработице, устанавливать к ним надбавки с учетом иждивенцев и других обстоятельств;
- публиковать статистические данные о состоянии труда [29].

Таким образом, обеспечение гарантий трудоустройства и занятости как важнейшая составляющая социальной политики государства должно быть сфокусировано на проведение мер, способствующих формированию условий для более полного использования потенциала трудовой и деловой активности граждан, противодействующих обеднению населения и массовой безработице, стимулирующих продуктивное поведение работников в конкурентной рыночной среде.

## 8.2. Роль профсоюзов на рынке труда

Профсоюзы представляют собой объединения работников, обладающие правом на ведение переговоров с предпринимателем от имени и по поручению своих членов с целями максимизации заработной платы и уровня занятости. В экономической литературе существует несколько моделей рынка труда с участием профсоюзов:

1. Модель совершенной конкуренции на рынке труда с участием профсоюзов.

Если предположить, что профсоюз активизирует свою деятельность на конкурентном рынке, то для достижения своей цели максимизации заработной платы профсоюзы могут способствовать росту спроса на труд или сокращению предложения труда. В первом случае происходит рост как ставки заработной платы, так и занятости, во втором – рост ставки заработной платы при сокращении занятости. Графики показывают, что наиболее желательным для трудового коллектива является первый вариант (рис. 18).

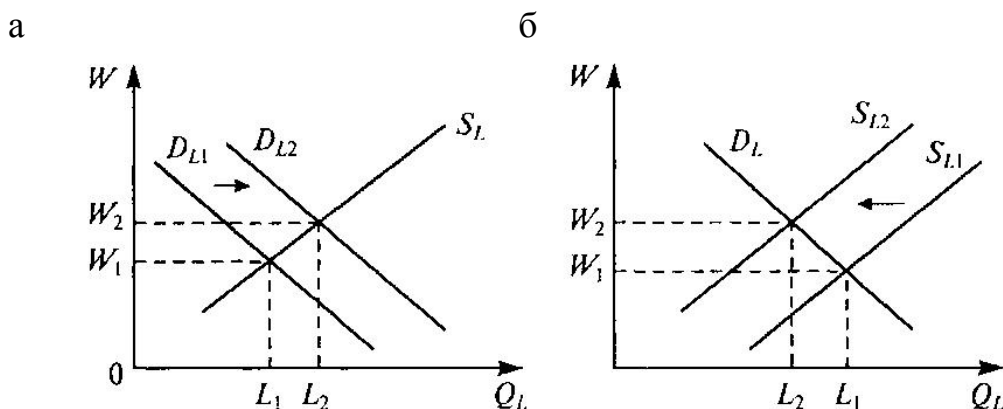


Рис. 18. Профсоюзы на рынке труда совершенной конкуренции: повышение спроса на труд (а), сокращение предложения труда (б)



Роста спроса на труд профсоюзы добиваются через рост спроса на продукт (реклама, PR-акции и т.д.), через рост производительности труда за счет использования нового оборудования, улучшение качества продукции и проч., через повышение цен на ресурсозаменители, что может привести к повышению минимальной ставки заработной платы и т.д. [17].

Возможности воздействия профсоюзов на спрос на труд являются весьма ограниченными, однако, двумя методами в ряде случаев можно добиться изменения спроса на труд: сокращения предложения труда профсоюзы добиваются на законодательном уровне (сокращение или запрет сверхурочных работ, понижение пенсионного возраста и обязательный уход на пенсию, ограничение иммиграции рабочей силы, лицензирование профессий и т.д.), а также за счет внутренней профсоюзной политики (например, ограничение членства).

2. Несовершенная конкуренция на рынке труда. Монопольная власть профсоюза.

Если предположить, что профсоюз активизирует деятельность на неконкурентном рынке труда, тогда профсоюз может оказаться в роли монополиста [22]. Как покупатели факторов производства обладают монополистической властью, так и продавцы этих факторов могут иметь монопольную власть: монопольная власть профсоюза позволяет ему сократить число занятых с  $L_{ск}$  до  $L_M$  и увеличить, таким образом, заработную плату с  $W_{ск}$  до  $W_M$  (рис. 19).

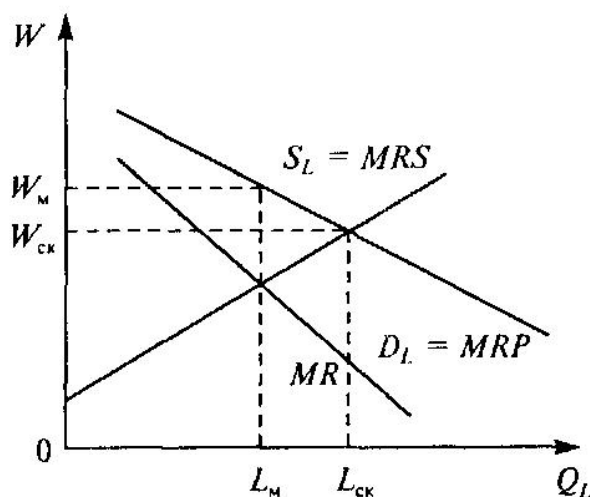


Рис.19. Монопольное предложение труда профсоюзом

Кривая спроса на рабочую силу ( $D_L$ ) отражает предельные доходности фирм, конкурирующих за приобретение рабочей силы на данном рынке труда, а кривая предложения рабочей силы ( $S_L$ ) показывает, как работники предлагали бы свой труд, если на рынке не существовало бы монопольной власти профсоюза. В условиях совершенной конкуренции равновесная

ставка заработной платы составила бы  $W_{ск}$ , при которой было бы нанято  $L_{ск}$  рабочих.

Поскольку профсоюз обладает монопольной властью, то профсоюз может выбрать любую ставку заработной платы и соответствующее количество труда: если бы профсоюз максимизировал количество нанятых работников, то он выбрал бы ситуацию, соответствующую конкурентному равновесию. При условии, что профсоюз намерен максимизировать ставку заработной платы, он будет ограничивать количество членства. Профсоюз выбирает количество нанимаемых работников таким образом, чтобы его предельный доход (дополнительная заработная плата) равнялся дополнительным издержкам по привлечению его членов к работе (на рисунке кривая предельного дохода ( $MR$ ) пересекает кривую предложения). В результате в условиях монопольной власти профсоюза будет нанято  $L_m$  работников, заработная плата которых составит  $W_m$  [22].

3. Несовершенная конкуренция на рынке труда. Двусторонняя монополия.

Двусторонняя монополия на рынке труда возникает тогда, когда работодатель является единственным покупателем труда (монопсонистом), а продавец труда (профсоюз) обладает монопольной властью.

На современных рынках труда часто возникает ситуация, при которой активная позиция профсоюзов сталкивается с противодействием работодателей. При двусторонней монополии возникает ситуация, когда монополия покупателя рабочей силы (монопсония) противостоит монополии продавца рабочей силы (профсоюз-монополист), при этом представители профсоюза и компании встречаются для ведения переговоров о заработной плате. (рис. 20).

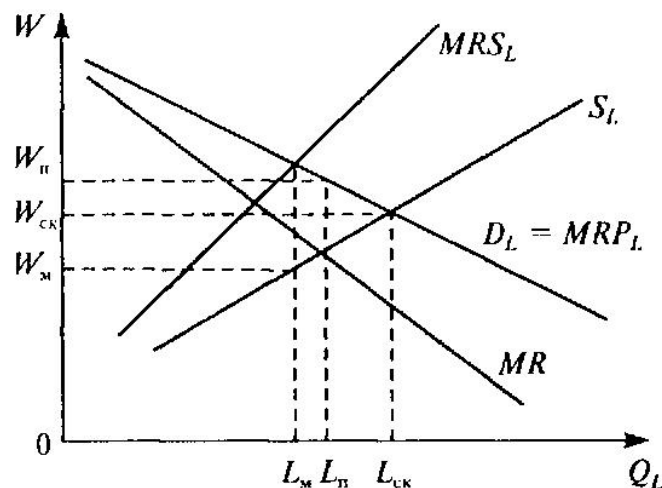


Рис. 20. Двусторонняя монополия на рынке труда

Кривая  $S_L$  представляет собой предложение труда, а кривая  $D_L$  – спрос фирмы на рабочую силу. Если бы на рынке труда существовала совершенная конкуренция, то равновесная ставка заработной платы составила бы

$W_{ск}$ , а количество нанятых работников –  $L_{ск}$ . На неконкурентном рынке труда моносонический наниматель, руководствуясь правилом  $MR_P = MR_C$ , будет стремиться к установлению заработной платы  $W_n$ , которая ниже конкурентной равновесной ставки, нанимая при этом  $L_m$  работников. Ставка заработной платы не может опуститься ниже этого уровня, поскольку является наихудшим для работников вариантом.

Профсоюз рассматривает кривую спроса  $D_L$  как отражение политики фирмы по найму работников в зависимости от ставки заработной платы. Кривая  $MR$  на графике характеризует дополнительную зарплату, которую профсоюз обеспечивает своим членам по мере роста численности нанимаемых работников. Кривая  $S_L$  отражает для профсоюза предельные издержки на персонал. Профсоюз будет настаивать на сверхравновесной конкурентной ставке заработной платы  $W_P$ , при этом ставка заработной платы не может подняться выше, так как в этом случае для моносониста предельные издержки труда превысят предельные доходы от труда [28].

Таким образом, при незначительном различии в численности нанимаемых работников прослеживаются существенные различия в оплате труда в политике профсоюза и фирмы-работодателя. В разных экономических ситуациях эти две возможности ( $W_m$  и  $W_P$ ) реализуются по-разному: результат может оказаться промежуточным и ставка заработной платы установится в интервале между  $W_m$  и  $W_P$ . Сторона, обладающая более эффективной стратегией, будет способна принудить принять ту ставку заработной платы, на которой она настаивает.

Возможны ситуации, при которых монополярная деятельность профсоюза компенсирует моносоническую силу фирмы, в результате чего ставка заработной платы и занятость могут оказаться «социальными» и будут оптимально соответствовать сложившейся ситуации конкурентного рынка.

### 8.3. Мобильность на рынке труда. Факторы мобильности

Процесс мобильности предполагает способность какого-либо объекта к динамичным изменениям или перемещениям. В экономической литературе под мобильностью понимают количественно-качественные изменения параметров объекта, его перемещение в пространстве. Относительно рынка труда мобильность определяет характер занятости населения: это перемещение рабочих из одного региона в другой с целью постоянного или временного трудоустройства, сохраняя при этом место постоянного проживания.

Этот процесс провоцируют многие факторы: экономические, политические, социальные и проч. В узком понимании миграция предполагает смену рабочего места работником, а в широком понимании означает все

понятия, связанные с перемещением рабочей силы, изменением ее количественно-качественных характеристик (переквалификация, адаптация, текучесть кадров, миграция и проч.) [22].

В связи с этим можно выделить общие факторы, влияющие на уровень мобильности рабочей силы:

- Экономические факторы, обеспечивающие соотношение количественно-качественного соотношения между спросом и предложением на рынке труда.

- Социальные факторы обеспечивают улучшение жилищных условий, удовлетворению образовательных, медицинских, культурных потребностей, а также способствуют процессам социализации и стратификации, тендерного расслоения трудовых процессов в обществе.

- Политические факторы способствуют процедурам урегулирования и контроля над процессами мобильности и миграции на законодательном и исполнительном уровнях, а также юридическое оформление нормативно-правовой базы.

Мобильность в широком понимании принято делить на две группы:

- 1) социально-профессиональная мобильность предполагает перемещение рабочей силы по вертикали и горизонтали иерархической структуры (перемена индивидом профессии, должности, квалификационного разряда);

- 2) территориальная мобильность – это процесс регионального перемещения рабочей силы (в экономической литературе этот вид мобильности отождествляется с трудовой миграцией).

Внутри социально-профессиональной мобильности выделяют следующие разновидности:

- Вертикальный тип предполагает процесс повышения или понижения профессионального статуса (восходящая мобильность связана с профессиональной реализацией, переходом от менее сложных и ответственных форм работы к более сложным, нисходящая мобильность связана с потерей профессионального статуса, снижением трудовой мотивации и т.п.). Данный тип мобильности характерен для переходных эпох, связанных с политико-экономическими кризисами, переходом от одного типа хозяйствования к другому и т.п. При этом восходящий тип мобильности способствует повышению профессиональной самооценки работника, усилению мотивации к труду и его результатам, что в целом положительно сказывается на развитии отрасли. Нисходящий тип мобильности сопровождается снижением профессионального самоопределения, уровня мотивации и может привести к профессиональной деградации работника [5].

- Горизонтальный тип определяется региональным критерием, внутри которого происходят изменения, связанные: со сменой рабочего места, уход из профессии, места проживания работника и т.п. Данный тип являет-

ся основой для миграционных процессов (межрегиональной, внутрирегиональной, межстрановой). При этом следует различать следующие понятия: «эмиграция рабочей силы» – это процесс притока иностранной силы в страну, а «реэмиграция рабочей силы» обозначает обратный процесс, когда работники возвращаются в страну, где находится их место постоянного проживания.

Горизонтальный тип мобильности определяется фактором времени, в связи с которым принято выделять постоянную, временную, сезонную, периодическую и маятниковую мобильности:

1) постоянная мобильность связана с ситуацией, когда работник навсегда меняет место постоянного проживания, а также место работы;

2) временная мобильность происходит тогда, когда работник меняет место работы и место постоянного проживания на ограниченный период (работа по контракту, профессиональная стажировка и т.п.);

3) периодическая мобильность определяется какими-либо обстоятельствами, вынуждающими работника мигрировать (к примеру, обострение политико-экономических процессов, семейные обстоятельства и т.п.);

4) маятниковая мобильность определяется регулярными перемещениями работника из одного территориального пункта в другой, которые чаще всего обусловлены такими факторами как демографическая несоразмерность, неравномерность размещения производств и проблема расселения людей (к примеру, каждый день большой поток рабочей силы перемещается из приграничных зон крупных городов к центру и т.п.);

5) сезонная мобильность определена востребованностью рабочей силы в определенные периоды (к примеру, упаковщиц мороженого набирают летом, строительные бригады особенно востребованы в теплые месяцы года и т.п.).

Внутрифирменная мобильность имеет ряд факторов, определяющих ее специфику:

- модернизация технико-материальной и инновационной базы требует повышения уровня квалификации специалистов;
- система оплаты труда и вознаграждений обуславливает процесс перемещения по восходящему типу мобильности;
- система внутрифирменного обучения;
- изменения конъюнктуры рынка труда;
- корпоративная культура;
- усовершенствование систем управления.
- информационные ресурсы и др. [4].

По степени участия государства в процессах мобильности можно выделить организованную мобильность (обеспечение нормативно-правовых основ) и неорганизованную мобильность (по инициативе самого работника). Процесс мобильности предполагает способность какого-либо объекта

к динамичным изменениям или перемещениям. В экономической литературе под мобильностью понимают количественно-качественные изменения параметров объекта, его перемещение в пространстве. Относительно рынка труда мобильность определяет характер занятости населения: это перемещение рабочих из одного региона в другой с целью постоянного или временного трудоустройства, сохраняя при этом место постоянного проживания [22].

Этот процесс провоцируют многие факторы: экономические, политические, социальные и проч. В узком понимании миграция предполагает смену рабочего места работником, а в широком понимании означает все понятия, связанные с перемещением рабочей силы, изменением ее количественно-качественных характеристик (переквалификация, адаптация, текучесть кадров, миграция и проч.).

Условия экономического развития современного производства ориентированы на увеличение объемов производительности за счет двухфакторной производственной системы – совмещения факторов труда и капитала. Ориентированность промышленности на увеличение фактора капитала приводят к увеличению доли механизированного труда и повышению уровня технологичности процессов производства, что увеличивает объемы выпуска продукции с одной стороны, но с другой стороны они приводят к высвобождению рабочей силы [2].

В связи с этим можно выделить общие факторы, влияющие на уровень мобильности рабочей силы:

- экономические факторы, обеспечивающие соотношение количественно-качественного соотношения между спросом и предложением на рынке труда;
- социальные факторы обеспечивают улучшение жилищных условий, удовлетворению образовательных, медицинских, культурных потребностей, а также способствуют процессам социализации и стратификации, тендерного расслоения трудовых процессов в обществе;
- политические факторы способствуют процедурам урегулирования и контроля над процессами мобильности и миграции на законодательном и исполнительном уровнях, а также юридическое оформление нормативно-правовой базы.

Кроме того, понятие «профессиональная мобильность» может быть применимо не только в отношении формата отрасли или фирмы, оно может демонстрировать динамику изменений профессиональных ориентаций внутри семьи, и в данном случае речь может идти о внепоколенной мобильности и внутривоколенной [11].

Внепоколенная мобильность объединяет процессы мобильности относительно топоса (город, село, населенный пункт и т.п.). Внутривоколенная мобильность позволяет выявить динамику изменения профессиональных предпочтений внутри семьи на протяжении поколений (к примеру, дедуш-

ка был военным, папа – инженер, сын – дизайнер или в случае, когда профессиональные традиции семьи наследуются: и дедушка, и папа, и сын – все избрали один профессиональный путь). При этом внутривозрастная мобильность обеспечивает более высокий уровень профессиональной адаптации с каждым последующим поколением, поскольку будущий профессионал растет в профессионально ориентированной обстановке и с детских лет приобщается к тонкостям профессии.

#### 8.4. Трудовая миграция и методы ее регулирования

Процесс территориального перемещения рабочей силы называется миграцией, при котором перемещение на макроуровне может иметь легальный (не противоречащий законодательству) или нелегальный (незаконный) характер, что связано с проблемами этнического и правового характера. Нелегальная миграция затрудняет процессы урегулирования и контроля в силу неоднородности и изменчивости состава рабочей силы.

Кроме того, процесс миграции тесно связан с микроэкономическими факторами, такими как рынок труда [22]. При прогрессирующих процессах миграции происходят процессы изменения как в стране-импортере, так и в стране-экспортере:

- 1) появление «двухсекторного рынка труда» при абсолютно неэластичном предложении в краткосрочном периоде;
- 2) «уход» работников из одного рынка приводит к увеличению на нем среднего уровня заработной платы;
- 3) «приход» работника на другой рынок провоцирует снижение на нем среднего уровня заработной платы (рис. 21).

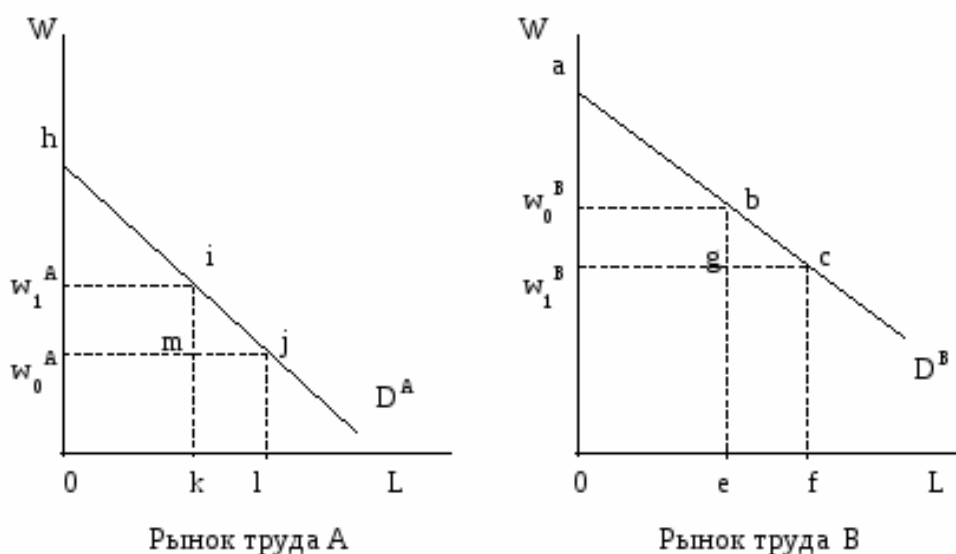


Рис. 21. Влияние миграции на рынки труда отправляющей и принимающей сторон

Большинством экономистов миграция рассматривается как инвестиции, которые в будущем должны окупиться, в связи с чем предлагается формула для расчета выгод от миграции. Процесс принятия решения о миграции можно представить в следующем виде:

$$PNV\beta_i = \frac{\sum B_u - B_0t - C_i}{(1+r)^t} > 0 \text{ – принимается решение о миграции.}$$

$$PNV\beta_i = \frac{\sum B_u - B_0t - C_i}{(1+r)^t} < 0 \text{ – не принимается решение о миграции.}$$

где  $PNV\beta_i$  – материальная выгода от переезда в страну  $i$ ;

$B_0$  – доходы в стране  $i$  в году  $t$ ;

$B_u$  – доходы в стране-отправителе в году  $t$ ;

$r$  – индивидуальная ставки дисконтирования;

$C_i$  – прямые издержки от переезда.

Следует отметить, что при отсутствии миграции работу на высвобожденных рабочих местах выполняют представители коренного населения при условии существенного повышения заработной платы (рис. 22).

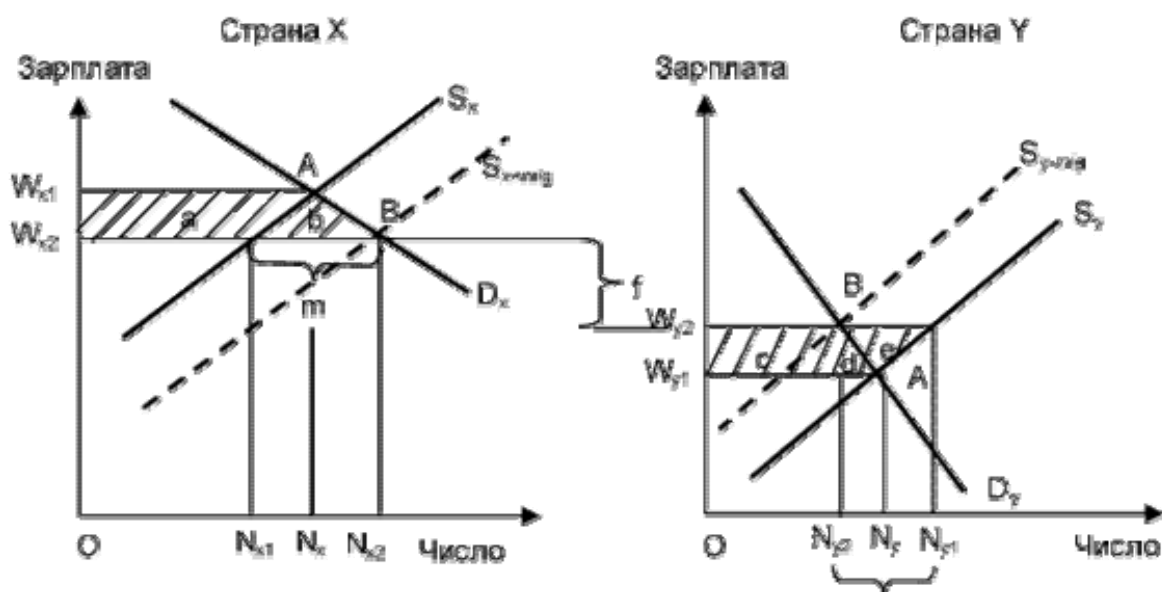


Рис. 22. Влияние международной трудовой миграции на рынок труда:

где  $N_1$  – число работников из числа национальной рабочей силы;

$N_2$  – иностранная рабочая сила;

$W_1$  – высокая заработная плата из-за ограниченного предложения национальной рабочей силы;

$W_2$  – сниженная заработная плата из-за притока мигрантов

Процесс миграции связан с экономическими, социально-политическими, экономическими, демографическими, индивидуально-психологическими причинами, и возникает в периоды экономической и политической нестабильности государства (к примеру, после распада СССР многие страны –



бывшие союзные республики так и не справились с проблемами экономического характера, что обусловило процессы миграции рабочей силы из бывших союзных республик) [22].

В настоящее время процессы миграции приобрели серьезные масштабы, что явилось определяющим фактором для состояния рынков труда, перераспределения трудовых ресурсов, уровня занятости и др.

Перераспределение рабочей силы формируется под воздействием следующих экономических факторов:

1. Использование дополнительной иностранной рабочей силы снижает издержки производства.

2. Привлечение квалифицированной рабочей силы в отдельные сектора экономики.

3. Информационные и компьютерные технологии продвигают развитие профессиональной и корпоративной структур.

4. Миграция на макроуровне обуславливает изменения в политико-экономическом мировом секторе.

Эффективной следует считать такую миграцию, при которой восполняется тот регион, где существует дефицит рабочей силы, и высвобождается тот регион, в котором наблюдается его переизбыток.

Самым обсуждаемым вопросом остается вопрос о влиянии миграционных процессов на рынки труда страны-импортера в краткосрочные периоды. Согласно одной точке зрения, мигранты ухудшают состояние на рынках труда, занимая места рабочих-коренных жителей. Согласно другой точке зрения, благодаря процессам миграции повышается производительность труда, поскольку рабочие-мигранты выполняют тяжелые виды работ за небольшую заработную плату, от которых отказываются рабочие-коренные жители.

В целом, страна не может юридически предотвратить приток мигрантов по следующим причинам, обеспечивающим рост национальной экономики:

1. Рост прибыльности стимулирует притоки капитала и инвестиций.

2. Рост капиталовложений обеспечивает увеличение объема спроса со стороны работодателей, что приводит к появлению новых рабочих мест.

3. Приток мигрантов создает определенную конкуренцию на рынке труда, что стимулирует повышение уровня профессиональной подготовки и переподготовки кадров [22].

Таким образом, миграция является важным аспектом, влияющим на демографические и экономические процессы народонаселения в различных странах, одним из основных факторов, изменяющих конъюнктурное состояние рынка труда.

## Вопросы для контроля и обсуждения

1. Что следует понимать под термином «мобильность рабочей силы»?
2. Каковы основные функции мобильности рабочей силы?
3. Что следует понимать под термином «миграция»?
4. Каковы основные факторы, обуславливающие появление миграции?
5. Назовите позитивные и негативные последствия миграции для национальной экономики.
6. Как вы понимаете значение термина «уровень жизни»?
7. Что представляет собой качество жизни населения?
8. Какие факторы влияют на уровень жизни?
9. Что принято понимать под социальной защитой? Каковы основные уровни?
10. Что представляют собой институты социальной защиты?
11. Как вы понимаете термин «социальные гарантии»?
12. Какова роль профсоюзных организаций в процессе предоставления социальных гарантий?

## Темы для рефератов

1. Роль центров занятости и трудоустройства в конъюнктурных изменениях на рынке труда.
2. «Двухсекторный рынок труда» при абсолютно неэластичном предложении в краткосрочном периоде.

## Задачи

**Задача 1.** В сельскохозяйственном секторе объем ВВП за текущий период составил 228 млн руб. (по сравнению с истекшим годом – 234 млн руб.), а в промышленном секторе объем ВВП за текущий период составил 245 млн руб. (по сравнению с истекшим годом – 242 млн руб.). Проанализируйте ситуацию на рынке труда, связанную с процессами профессиональной мобильности.

**Задача 2.** Конкурентный отраслевой рынок состоит из двух секторов. Первый, где деятельность профсоюза активна, характеризуется следующими функциями предложения и спроса:

$$DL \ w = 6 - L/200$$

$$SL \ w = 1 + L/600$$

Второй, где нет профсоюза, характеризуется следующими функциями предложения и спроса:

$$DL \ w = 9 - L/100$$

$$SL \ w = 3 + L/500$$

Определите равновесный уровень заработной платы на рынках труда двух секторов и сделайте вывод.

**Задача 3.** Отраслевой рынок состоит из двух секторов. Первый, где деятельность профсоюза активна, характеризуется следующими функциями спроса:

$$DL \quad w = 5 - L/100$$

Второй, где деятельность профсоюза неактивна, характеризуется следующими функциями спроса:

$$DL \quad w = 7 - L/100$$

Профсоюз выдвигает требование повысить заработную плату работникам на 10 ден. ед.

По сравнению с равновесным уровнем. Как эта мера отразится на занятости членов профсоюза?

**Задача 4.** Спрос фирмы на труд задан следующими параметрами:

Ставка заработной платы $w$ , ден.ед.	Требуемое количество труда $L$ , ед.
5	0
4	300
3	600
2	900
1	1200

Профсоюз максимизирует полезность трудовой деятельности, заданную функцией  $I = wL$ . Покажите графически точки максимальной полезности труда при учете деятельности профсоюза.

### Тестовый контроль знаний

1. Перемещение рабочих из одного региона в другой с целью постоянного или временного трудоустройства, сохраняя при этом место постоянного проживания это...

- а) дестабилизация;
- б) миграция;
- в) мобильность;
- г) статика.

2. Территориальное перемещение рабочей силы с целью постоянного или временного трудоустройства это...

- а) дестабилизация;
- б) миграция;
- в) мобильность;
- г) статика.

3. К типам мобильности относят...

- а) правую и левую;
- б) верхнюю и нижнюю;
- в) вертикальную и горизонтальную;
- г) прямую и опосредованную.

3. На процессы миграции оказывают влияние факторы...

- а) политико-экономические;
- б) профессиональные;
- в) корпоративные;
- г) личностные.

4. Тяжелую работу за небольшую оплату согласны выполнять...

- а) работники – коренные жители;
- б) мигранты;
- в) профессионально подготовленные работники;
- г) работники неквалифицированного труда.

5. К показателям уровня жизни населения относятся...

- а) минимальная оплата труда;
- б) средняя оплата труда на производстве;
- в) уровень доходов населения;
- г) размер надбавок и доплат за интенсивность труда.

6. На повышение уровня жизни оказывают влияние...

- а) рост налогов;
- б) рост доходов населения;
- в) рост ВВП;
- г) рост национального дохода (НД).

7. Основной показатель улучшения уровня жизни...

- а) улучшение производственной базы предприятий;
- б) снижение уровня инфляции;
- в) повышение рождаемости и увеличение доходов населения;
- г) снижение налогов.

8. Социальная защита это...

- а) система личностных установок и мотиваций;
- б) система коллективных взаимоотношений;
- в) система законодательных гарантий;
- г) система норм и предписаний.

9. Социальная защита включает в свой состав уровни...

- а) многофункциональный;
- б) интегральный;
- в) субституциональный;
- г) институциональный.

10. Профсоюзные организации представляют собой...

- а) организации, предоставляющие обеспечение правовой поддержки и защиту интересов работников наемного труда;
- б) организации, обеспечивающие профессиональный рост;
- в) организации, занимающиеся разработкой корпоративных форм взаимодействия;
- г) организации, занимающиеся усовершенствованием трудового процесса.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Особенности труда как объекта исследования и изучения состоят в том, что, во-первых, труд – это целесообразная деятельность людей по созданию благ и услуг, которая должна быть эффективна, рациональна, экономично организована, во-вторых, он является одним из основных условий жизнедеятельности не только отдельного индивида, но и общества в целом, фактором функционирования любой организации (предприятия), в-третьих, он не может рассматриваться как товар, поскольку товаром является не он сам, а услуга труда, и, наконец, в процессе труда формируется система социально – трудовых отношений, которые составляют стержень общественных отношений на уровне народного хозяйства, региона, фирмы и отдельных индивидов.

Процессу труда сопутствуют факторы материального производства, инфляции, системы повышения профессиональных знаний, трудового опыта и проч. В процессе труда происходят совершенствование трудовых навыков, повышение уровня эмпирических и научных знаний, улучшение средств труда, развитие социально – трудовых отношений, тем самым постоянно умножаются производственные силы труда, т.е. способность человека как рабочей силы создавать возрастающие массы все более разносторонних материальных и духовных благ.

Оценивая содержание экономики труда, важно отметить, что она традиционно рассматривалась в большей мере как конкретно – экономическая, а не теоретическая дисциплина: под предметом экономики труда, в первую очередь, понимались организация трудовой деятельности, проблемы оплаты, нормирования, условий и производительности труда, планирование труда и анализ трудовых показателей.

В данном пособии категория труда рассматривается в особом формате, поскольку трудовая деятельность является явлением многофакторным, имеющим социально-психологические, историко-культурные и политико-экономические корни. В процессе освоения теоретического материала курса у студентов формируются необходимые знания в области определения сущности трудовых процессов и системой управления ими с целью повышения эффективности труда, анализа состояния рынка труда и методов повышения мотивации трудовой активности, понятия занятости населения и сущности безработицы как важнейшего макроэкономического фактора.

Изучение курса «Экономика труда» позволит будущим специалистам экономических специальностей применять на практике полученные знания и осуществлять управление трудовыми процессами, успешно проводить социологические исследования с целью оптимизации условий труда рабочего коллектива, повышать уровень мотивации труда и применять полученные результаты в сфере рациональных управленческих решений.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Аблязова, Н.О. Управление социальным развитием организации.[Текст]: учебник для студентов высших учебных заведений / Н.О. Аблязова. – М.: ИНФРА-М, 2013.
2. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда [Текст] / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 1999.
3. Адамчук В.В. Экономика труда [Текст]: учеб. пособие / В.В. Адамчук. – М.: ИНФРА-М., 2009. – 415 с.
4. Бабашкина, А.М. Государственное регулирование национальной экономики [Текст]: учеб. пособие / А.М. Бабашкина. – М.: Финансы и статистика, 2009. – 480 с.
5. Базылев, Н.И. Экономическая теория [Текст]: учеб. пособие / Н.И. Базылев. – М.:ИНФРА-М, 2011. – 672 с.
6. Бочарова, И.Ю. Снижение длительной безработицы и программы профилирования [Текст] / И.Ю. Бочарова // Региональная экономика: теория и практика. – 2010. – № 25. – С. 2–7.
7. Бухалков, М.И. Организация и нормирование труда [Текст]: учебник для вузов / М.И. Бухалков. – М.:ИНФРА-М, 2007.
8. Бычин, Б.В. Организация и нормирование труда [Текст]: учебник для вузов / Б.В. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Шубенкова, под ред. Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2003.
9. Быков, М.Ю. Экономика труда [Текст]: учеб. пособие / М.Ю. Быков. – Иваново: ИГТА, 2012.
10. Воловская, Н.М. Экономика и социология труда[Текст]: учебник для вузов / Н.М. Воловская. – 3-е изд., доп. – М.: НОРМА, Новосибирск: Сибирское соглашение, 2011. – 256 с.
11. Гелета, И.В. Современное состояние и перспективы рынка [Текст] / И.В. Гелета / Гуманитарные и социально-экономические науки. – 2011. – №1. – С. 68–71.
12. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда [Текст]: учебник / Б.М. Генкин. – М.: НОРМА – ИНФРА-М, 2010. – 416 с.
13. Горфинкель, В.Я. Экономика фирмы [Текст]: учебник / В.Я. Горфинкель. – М.: Юрайт, 2012.
14. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда [Текст]: учебник для вузов / Б.М. Генкин. –5-е изд., доп. – М.: Норма, 2005. – 416 с.
15. Глоссарий по курсу Экономика и социология труда [Текст] / сост. Н.И. Борисова. – Волгоград: ВолгГАСУ, 2006.
16. Дубровин, И.А. Экономика труда [Текст]: учебник для студентов высших учебных заведений / И.А. Дубровин, А.С. Каменский. – М.: Дашков и К, 2012.

17. Завельский, М.Г. Экономика и социология труда [Текст]: курс лекций / М.Г. Завельский. – М.: НОРМА, 2011. – 281 с.
18. Закон, РФ от 19.04.1991 N 1032–1 (ред. от 11.07.2011) О занятости населения в Российской Федерации
19. Ивановская, Л.В. Организация, нормирование и регламентация труда персонала: учебно-практическое пособие [Текст]: учеб. пособие для студентов высших учебных заведений / Л.В. Ивановская. – М.: Проспект, 2013.
20. Карданова, Ю.В. Управление инновационной деятельностью компании основанной на мотивации персонала [Текст] / Ю.В. Карданова // XXXVI Гагаринские чтения; науч. тр. Междунар. молодежной конф. в 8 т. – Москва, 6–10 апреля 2010. – М.: МАТИ, 2010. – Т.7, – 186 с.
21. Кашенов, А. Краткосрочные и долгосрочные прогнозы занятости и безработицы [Текст] / А. Кашенов // Социальная политика и социальное партнёрство. – 2010. – № 8. – С.7–16.
22. Кистанов, В.В. Региональная экономика России [Текст]: учебник В.В. Кистанов, Н.В. Копылов. – М.: Финансы и статистика, 2011. – 584 с.
23. Колосова, Р.П. Российский рынок труда: возможности и ограничения в контексте социоэкономического подхода [Текст] / Р.П. Колосова // Труд и социальные отношения. – 2009. – № 4. – С. 26–29.
24. Колбачев, Е.Б. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях [Текст] / Е.Б. Колбачев, Е.В. Новик, Т.А. Колбачева. – Ростов н/Д: Феникс, 2004. – Сер. «Высшее образование».
25. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. К.Я. Ананьева. – М.: Омега-Л, 2011. – 912 с.
26. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. Ю.П. Орловский – М.: Инфра – М, 2011. – 899 с.
27. Конституция Российской Федерации. – М.: Омега-Л, 2011. – 56 с.
28. Лайкам, К. Структурный анализ занятости и безработицы [Текст] / К. Лайкам // Человек и труд. – 2010. – № 8. – С. 14–17.
29. Методические рекомендации по применению на предприятиях и в организациях режимов гибкого рабочего времени [Текст]. – М, 1985.
30. Межотраслевые рекомендации по разработке рациональных режимов труда и отдыха [Текст]. – 2-е изд., доп. – М., 1986.
31. Маслова, В.М. Управление персоналом [Текст]: учебник для бакалавров / В.М. Маслова. – М.: Юрайт, 2013.
32. Маслова, И. Прогнозы безработицы и корректировка политики занятости [Текст] / И. Маслова // Человек и труд. – 2010. – № 6. – С. 29–31.
33. Остапенко, Н.М. Экономика труда [Текст]: учеб. пособие / Н.М. Остапенко. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 317 с.
34. Медико-физиологическая классификация работ по тяжести [Текст]: метод. рекомендации // НИИ труда. – М., 1974.



35. Методика определения экономической эффективности мероприятий по НОТ [Текст]. – 3-е изд., доп. и перераб. – М., 1990.
36. Организация, нормирование и стимулирование труда на предприятиях машиностроения [Текст] / под ред. В.Ф. Ревенко. – М.: Высш. шк., 2005.
37. Остапенко, Ю.М. Экономика и социология труда в вопросах и ответах [Текст]: учеб. пособие / Ю.М. Остапенко. – М.: ИНФРА-М, 2001. –199 с.
38. Одегов, Ю.Г. Аудит и контроллинг персонала [Текст]: учебник для студентов / Ю.Г. Одегов. – М.: Альфа-Пресс, 2013.
39. Практикум по курсу «Экономика труда» [Текст]. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского гос. ун-та экономики и финансов, 2012.
40. Роцин, С.Ю. Экономика труда: экономическая теория труда [Текст] / учеб. пособие / С.Ю. Роцин, Т.О. Разумова. – М.: ИНФРА-М, 2000.
41. Ромашов, О. В. Социология труда [Текст]: учеб. пособие. / О.В. Ромашов М.: Гардарики, 2009. – 456 с.
42. Резник, Г.А. Формирование инновационного трудового потенциала предприятия – необходимость или вызов времени [Текст] / Г.А. Резник, Д.Р. Амирова // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. – № 12 (39). – С. 84–89.
43. Резник, Г.А. Инновационный трудовой потенциал: условия формирования и причины недоиспользования [Текст] / Г.А. Резник, Д.Р. Амирова // Экономика и управление. – 2014. – № 3 (101). – С. 58–62.
44. Резник, Г.А. Экономика [Текст]: учеб.-метод. пособие / Г.А. Резник [и др.]. – Пенза, 2013.41.
45. Резник, Г.А. Модель и механизмы управления трудовым потенциалом современной организации [Текст] / Г.А. Резник [и др.] // Образование. Наука. Научные кадры. – 2014. – № 1. – С. 143–146.
46. Рофе, А.И. Теоретические основы экономики и социологии труда [Текст] / А.И. Рофе, А.Л. Жуков. – М.: Изд-во МИК, 1999.
47. Рофе, А.М. Рынок труда, занятость населения и экономика ресурсов для труда.[Текст]: учеб. пособие / А.М. Рофе, Б.Г. Збышко, В.В. Мшин. – М.: МИК, 1997.
48. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Омега-Л, 2011. – 186 с.
49. Яковенко, Е.Г. Экономика труда [Текст]: учеб. пособие / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. – М.: ЮРИТИ-ДАНА, 2004. – 319 с.
50. Россия в цифрах [Текст]: стат. сб. – М.: Федеральная служба государственной статистики, 2010. – 340 с.
51. Рофе, А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда [Текст] / А.И. Рофе. – М.: МИК, 2008. –190 с.
52. Роцин, С.Ю. Экономика труда [Текст]: учеб. пособие / С.Ю. Роцин – М.:ИНФРА-М, 2010. – 400 с.

53. Рошин, С.Ю. Экономика труда: экономическая теория труда [Текст]: учеб. пособие / С.Ю. Рошин. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 244 с.

54. Фобьянчук, А.А. Социология труда – как наука необходимая для гармоничного формирования и развития личности [Текст] / А.А. Фобьянчук // «XXIX – Гагаринские чтения». Тезисы докладов Междунар. науч. конф. (Москва, 8–11 апреля 2003) – Т.7. – М.: Изд. «МАТИ» – РГТУ им. У.Э. Циолковского. – 27 с

55. Фобьянчук, А.А. Систематизация учебного материала в междисциплинарном подходе на примере изучения курса «Социология труда». «Опыт и проблемы преподавания гуманитарных и социально – экономических дисциплин в вузах.» [Текст] / А.А. Фобьянчук // Тезисы выступлений участников 5-й межвузовской науч.-практ. конф. (2 февраля 2004). – М.: 2004. – 270 с.

56. Фобьянчук, А.А. Рекрутмент как одна из передовых технологий на рынке труда [Текст] А.А. Фобьянчук, Е.А. Александрова. – Вып. 15 (87). – М.: МАТИ, 2009, – 326 с.

57. Фобьянчук, А.А. Социологические методы исследования в моделировании управленческих решений [Текст] / А.А. Фобьянчук // II Междунар. науч.-практ. социологическая конф. «Продолжая Грушина» (15–16 марта 2012). – М.: ВЦИОМ, 2012.

58. Шекшня, С.В. Управление персоналом в современной организации.[Текст] / учеб.-практ. пособие / С.В. Шекшня. – М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1996

59. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) [Текст]: учебник / под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: «Экзамен», 2009. – 736 с.

60. Экономика труда [Текст]: учебник / под ред. П.Э. Шлендера, Ю.П. Кокина. – М.: Юрист, 2009. – 265 с.

61. Экономика труда [Текст]: учебник / под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова. – СПб.: Питер, 2009. – 190 с.

62. Экономика труда [Текст]: учебник / под ред. П.Э. Шендлера, Ю.П. Кокина. – М.: Юрист, 2011. – 592 с.

63. Экономика труда [Текст]: учеб.-метод. пособие для госслужащих / под ред. А.Ф. Зубова. – М.: Финсатинформ, 2011. – 268 с.

## ГЛОССАРИЙ

Курс изучения дисциплины предполагает знакомство с такими терминами и понятиями как:

1. *Абсолютная эффективность систем премирования* – экономический эффект от применения систем оплаты труда в денежном выражении, составляющий разность между денежным результатом от использования систем премирования и размером поощрительных выплат работникам за этот результат.

2. *Аттестация рабочих мест по условиям труда* – система анализа и оценки рабочих мест для проведения оздоровительных мероприятий, ознакомления работающих с условиями труда, сертификации производственных объектов, для подтверждения или отмены права предоставления компенсаций и льгот работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и опасными условиями.

3. *Баланс рабочего времени* – система показателей, характеризующих ресурсы рабочего времени работающих, их распределение по видам затрат и использование.

4. *Блочное-модульное профессиональное обучение* – обучение, построенное по восходящим ступеням, с тем чтобы каждая последующая ступень являлась логическим продолжением предыдущей и обеспечивала работникам возможность дальнейшего обучения.

5. *Внешний рынок труда* – часть совокупного рынка труда, которая охватывает сферу обращения рабочей силы между предприятиями.

6. *Внутренний рынок труда* – характеризуется движением рабочей силы внутри предприятия. Определяется наличием и составом работников на предприятии, их движением внутри него, причинами перемещения, уровнем занятости, наличием свободных, вновь создаваемых и ликвидируемых рабочих мест.

7. *Вторичный рынок труда* – рынок, для которого характерны нестабильный уровень занятости, высокая текучесть кадров, низкий уровень заработной платы, отсутствие профессионального продвижения, низкий уровень организации производства, труда и управления и т.п.

8. *Гарантирующая система оплаты труда* – система оплаты труда, построенная таким образом, чтобы колебания в определенных пределах в результатах труда работника не сказывались на оговоренном с ним уровне оплаты.

9. *Гигиена труда* – наука, изучающая влияние на организм человека трудовых процессов и окружающей производственной среды.

10. *Годовой фонд заработной платы* – состоит из фонда дневной заработной платы персонала и планируемых доплат за дни, фактически не от-

рабатываемые, но за которые рабочим сохраняется или средний заработок, или дневная тарифная ставка.

11. *Государственная система управления охраной труда* – совокупность организационных форм и методов совместных действий органов законодательной и исполнительной власти Российской Федерации и ее субъектов, объединений работодателей, профессиональных союзов и иных представительных органов по реализации основных направлений государственной политики в области охраны труда.

12. *Государственное регулирование экономики* – система мер, направленных на обеспечение ее устойчивого развития и повышение жизненного уровня населения.

13. *Декларации МОТ* – нормативные документы МОТ, определяющие важнейшие проблемы работы и задачи на долгие годы. Являются, по существу, дополнениями к Уставу организации.

14. *Денежные доходы населения* – поступления денежных средств в форме оплаты труда, социальных трансфертов, доходов от собственности, предпринимательской деятельности, а также продажи продукции личного подсобного хозяйства и других видов (алиментов, гонораров, благотворительной помощи и т. п.) за определенный промежуток (период) времени.

15. *Депремирование работников* – уменьшение размеров премий работникам или полное лишение их премии за выявленные упущения в работе, перечень которых четко оговаривается и включается в положение о премировании. 16. *Дискриминация* – произвольное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений, преграждающее им доступ к равным возможностям на рынке труда. Дискриминации могут подвергнуться различные категории работников.

17. *Дневной фонд заработной платы* – включает весь фонд часовой заработной платы и ряд доплат за те часы, которые в течение рабочих дней не отрабатываются, но за которые по трудовому законодательству за работниками сохраняется или ставка, или средний заработок.

18. *Доплаты за интенсификацию труда* – совокупность различных видов выплат, носящих обычно фиксированный для работника характер и учитывающих круг дополнительно выполняемых им работ сверх его прямых трудовых обязанностей в течение рабочего дня установленной продолжительности (за совмещение профессий, расширение норм (зон) обслуживания, выполнение большего объема работ меньшей численностью работников, не освобожденных от основной работы, бригадирам и т.п.).

Доплаты за профессиональное мастерство – совокупность доплат, учитывающих высокое качество и результативность труда работников (за высокие достижения в труде, за высокую квалификацию, мастерство и т.п.).

Доплаты за условия труда – разновидность компенсационных доплат, имеющих целью способствовать восстановлению текущей трудоспособно-

сти работников, занятых на работах, где условия труда неблагоприятно воздействуют на их здоровье и работоспособность.

19. *Дотации* – расходы из бюджетов всех уровней и других источников на обеспечение гражданам реализации прав на социальную защиту от различного рода рисков.

20. *Единая тарифная сетка (ЕТС)* – шкала совокупности квалификационных (тарифных) разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, начиная с рабочих низшего квалификационного разряда (первого) и заканчивая руководителями предприятия (ведомства). Единовременные премии – разновидность поощрительных выплат, носящих разовый характер и обусловленных особыми обстоятельствами, не характерными для обычного исполнения работы (отличившимся при выполнении особо важных производственных заданий, в связи с юбилеем самого работника или предприятия, на котором он работает, в связи с профессиональным праздником, за качественное выполнение особо срочных работ специального назначения и т.п.).

21. *Занятое население* – активная часть трудовых ресурсов, задействованная в общественном производстве. Занятость – деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок – трудовой доход.

22. *Заработная плата* – элемент дохода наемного работника, форма экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда. Для работодателя, покупающего ресурс труда для использования его в качестве одного из факторов производства, заработная плата наемных работников является одним из элементов издержек производства. Издержки работодателя на рабочую силу – расходы, которые несет работодатель на оплату труда, социальные налоги и взносы, натуральные выдачи и услуги, на подготовку и переподготовку кадров и другие установленные законами, соглашениями, коллективными и индивидуальными договорами расходы. 23. *Иммиграция* – приток населения на территорию данного государства. *Инвестиции в человеческий капитал* – затраты на образование, здравоохранение, повышение мобильности работников.

24. *Индексация заработной платы* – повышение номинальной заработной платы по мере инфляционного роста цен на потребительские товары и услуги за определенный период, например квартал. *Интенсивность труда* – количество энергии человеческого организма, затрачиваемое работником в единицу времени.

25. *Инфраструктура рынка труда* – комплекс организаций и учреждений, обеспечивающих функционирование рынка труда. *Кадровая политика*: 1) целостная стратегия работы с персоналом, объединяющая различные формы кадровой работы и имеющая целью создание сплоченного, ответст-

венного и высокопроизводительного персонала, способного адекватно реагировать на меняющиеся требования рынка с учетом горизонта прогнозирования; 2) механизм разработки и реализации – специально разработанные технологии и методы подбора и продвижения кадров, прогнозирования потребности в них, развития и оценки персонала.

26. *Кадры* – основной (штатный) состав квалифицированных работников учреждений, организаций, предприятий, объединений и т.д. Карьера – субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом. В широком смысле карьера – общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни (семейной, трудовой, досуговой).

27. *Карьера* – характеризуется динамикой социально-экономического положения, статусно-ролевых характеристик, форм социальной активности личности. В узком смысле понятие карьера связывается с динамикой положения и активности личности в трудовой деятельности.

28. *Категория персонала* – группа персонала, выполняющая на предприятии (в организации) функции определенного рода. Как правило, выделяются следующие категории персонала: рабочие, служащие, специалисты, руководители.

29. *Качество труда* – сложность, условия и значимость труда для экономики. Качество труда работников – совокупность свойств процесса трудовой деятельности, обусловленных способностью и стремлением работника выполнять определенное задание в соответствии с установленными требованиями. Зависит от сложности труда, квалификации работников и т.д.

30. *Качество трудовой жизни* – систематизированная совокупность свойств, характеризующих условия труда в широком понимании, позволяющая учесть степень реализации интереса работника и использования его способностей (интеллектуальных, творческих, моральных и др.).

31. *Квалификационное движение кадров* – переход работника от одного разряда к другому в пределах существующей тарифной системы. Квалификация: 1) набор требуемых для выполнения работы навыков, знаний и опыта; 2) степень и уровень профессиональной подготовленности работника к какому-либо виду труда; характеризует степень сложности конкретного вида работы.

32. *Квотирование рабочих мест* – установление минимальной численности работников определенной категории, подлежащих трудоустройству в данной организации. Механизм введения квоты и ее размер определяются Правительством РФ. Классификация систем оплаты труда – группировка систем оплаты труда по тем или иным классификационным признакам, дающим представление об их свойствах.

33. *Количество труда* – совокупность затрат мускульной и нервной энергии работника в процессе его трудовой деятельности. Количество тру-

да измеряется продолжительностью рабочего времени в часах, днях или объемом затрат труда в единицу времени. Коллективная (бригадная) сдельная оплата труда – разновидность сдельной оплаты труда, при которой результаты труда учитываются по группе работников (бригаде, участку, звену и т. п.). Коллективно-договорное регулирование – форма управления трудовыми отношениями, которая может иметь место лишь при определенном уровне развития и зрелости субъектов трудовых отношений.

34. *Коллективный договор* – правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на предприятии. Условия коллективных договоров не должны противоречить законодательству. Они являются обязательными для предприятий, на которые они распространяются. Компенсационные выплаты – совокупность различных видов доплат к тарифным ставкам или заработку работников с целью компенсации им в определенной степени неблагоприятного воздействия условий работы на здоровье или неудобств в проживании. К таким выплатам относятся доплаты за: работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; работу в многосменном режиме; работу в ночное время; ненормированный рабочий день и т.д.

35. *Конкуренция* – наличие большого числа независимых покупателей и продавцов на рынке труда и возможность для них свободно входить на рынок труда и покидать его.

36. *Конъюнктура рынка* – соотношение спроса и предложения во всех составляющих структуры рынка труда. Коэффициент интенсивности текучести кадров – отношение коэффициента текучести кадров по данной группе работников к общему коэффициенту текучести; показывает, во сколько раз текучесть работников определенной группы выше (ниже), чем в целом по предприятию.

37. *Коэффициент постоянства кадров* – отношение числа лиц, состоящих в списочном составе предприятия в течение всего календарного года, к среднесписочной численности работников; характеризует устойчивость кадров на предприятии. Коэффициент сменяемости кадров – отношение меньшего показателя из числа принятых или уволенных к среднесписочной численности работников; характеризует степень движения кадров предприятия.

38. *Коэффициент стабильности кадров* – отношение доли работников со стажем работы на предприятии пять лет и более к общей численности работающих; характеризует долю лиц, работающих на данном предприятии продолжительное время.

39. *Коэффициент участия (трудового)* – показатель, учитывающий трудовой вклад работника в коллективный результат труда; служит для распределения коллективного заработка.

40. *Круг премируемых* – элемент системы премирования, определяющий состав работников, на которых распространяется система премирования, и указывающий на их принадлежность к определенному месту работы, профессии или виду деятельности. Локальный метод регулирования заработной платы включает все процедуры, механизмы и методы организации заработной платы, которые предприятие разрабатывает самостоятельно.

41. *Материальные стимулы* – стимулы, выраженные в денежной (заработная плата, премии, доплаты, надбавки) и неденежной форме (путевки на отдых и лечение, жилье, дотации на питание работников).

42. *Международная организация труда (МОТ)* – специализированное агентство Организации Объединенных Наций, созданное в 1919 г. в соответствии с Версальским мирным договором в целях обеспечения прочного мира через социальную справедливость. МОТ разрабатывает международные стандарты труда, реализует программу оказания технической помощи развивающимся странам, стремится снизить безработицу в рамках Всемирной программы занятости. Финансируется за счет взносов стран-членов. Штаб-квартира МОТ – Международное бюро труда – находится в Женеве (см. декларации МОТ, конвенции МОТ, рекомендации МОТ).

43. *Методы управления трудом* – принципиальные способы оказания управленческих воздействий на социально-трудовые процессы и их участников. Механизм регулирования заработной платы – совокупность законодательных и других нормативных актов и действующих на их основе институтов (государственных и общественных), призванных влиять на установление условий оплаты в процессе взаимоотношений между работниками и работодателями.

44. *Минимальная заработная плата* – официально устанавливаемый государством минимальный размер заработной платы, зависящий от уровня прожиточного минимума. Она должна периодически пересматриваться, уровень ее не должен быть ниже уровня прожиточного минимума. Минимальная заработная плата – принятый в обществе наименьший уровень выплат за труд работника, выполняющего самые простые работы при нормальных условиях труда на рабочем месте, работающего с нормальной интенсивностью и справляющегося с нормами трудовой отдачи (трудовыми обязанностями).

45. *Мотив* – побуждение к действию, в основе которого может быть интерес (вознаграждение, премия и т.п.) (см. интерес), административное решение (приказ, распоряжение и т.д.) или иная причина (чувство долга, страха, ответственность, благородство и пр.). Мотив – средство, с помощью которого личность, находясь в той или иной ситуации, объясняет и обосновывает свое поведение.



46. *Набор персонала* – создание резерва потенциальных претендентов на имеющиеся в организации вакантные рабочие места. Наемные работники – лица, работающие по заключенному письменному договору (контракту) либо по устному соглашению с руководством предприятия об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме заработную плату. Неподходящая работа – работа, связанная с переменой места жительства гражданина и его семьи без его согласия, когда условия труда не соответствуют правилам и нормам техники безопасности и охраны труда и предполагаемый заработок ниже среднемесячного заработка гражданина по последнему месту работы.

47. *Номинальные доходы* – доходы, полученные домашним хозяйством (семьей, гражданином) из всех источников, в денежном выражении. Обеспеченное население – в основе его определения лежит бюджет высокого достатка, показатель состава и структуры потребления материальных благ и услуг, обеспечивающий полное удовлетворение обоснованных физиологических, духовных и социальных потребностей.

48. *Оклад (руководителей, специалистов, государственных служащих и т.д.)* – ежемесячный размер заработной платы, устанавливаемый в зависимости от занимаемой должности, квалификации, особенностей отрасли, результативности труда и деловых качеств работника. Организация заработной платы – ее построение, обеспечение взаимосвязи количества труда с размерами его оплаты, а также совокупность составных элементов (нормирование, тарифная система, премии, доплаты, надбавки).

49. *Организация труда* – система осуществления трудового процесса, определяющая порядок и условия сочетания составляющих его частичных трудовых процессов, взаимодействия исполнителей и их групп со средствами труда и друг с другом для достижения поставленной предметной цели совместной деятельности и обеспечения заданного социально-экономического эффекта. Организация управления персоналом – структура системы работы с персоналом на фирме, включающая два основных компонента: собственно отдел(ы) персонала и руководителей сотрудников в иерархической системе фирмы.

50. *Отбор персонала* – процесс выбора из совокупности претендентов наиболее подходящих с учетом соответствия их квалификации, специальности, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации. Открытый рынок труда включает экономически активное население, которое ищет работу, нуждается в профессиональной подготовке и переподготовке. Сюда же входят все вакантные рабочие места во всех секторах экономики. Относительная эффективность систем премирования – показатель, характеризующий соотношение полученного от применения системы премирования результата в денежном выражении и затрат работодателя на премирование за достижение этого результата.

51. *Охрана труда* – система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

52. *Первичный рынок труда* – рынок труда, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, а также возможность профессионального продвижения, прогрессивная технология, система управления и т.п. Переподготовка персонала – система мероприятий, обеспечивающих получение новых профессий или специальностей, т.е. обучение лиц, имеющих профессию, с целью их переквалификации.

53. *Периодичность премирования* – элемент системы премирования, определяющий временные промежутки, за которые производится учет показателей премирования и начисление премий.

54. *Персонал* – категория работников, объединенных по признаку принадлежности к организации (аппарату, отделу, службе, лаборатории, кафедре и т.д. ) или к профессии (управленческий, административный, инженерный, технический персонал и т.д. ) (см. методы управления персоналом предприятия, развитие персонала, организация управления персоналом).

55. *Планирование фонда заработной платы* – методы определения в планируемом периоде необходимых для оплаты труда работников средств, учитывающие условия оплаты труда, объем и результативность производственной деятельности, численность работников и другие экономические факторы.

56. *Платежеспособный (покупательский) спрос населения* – спрос населения на материальные блага и услуги, обеспеченный денежными средствами.

57. *Повременная оплата труда* – система оплаты труда, в которой в качестве основной единицы измерения результатов труда выбрано отработанное работником количество рабочего времени. Повышение квалификации работников – форма профессионального обучения, направленная на последовательное совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков по имеющейся профессии.

58. *Подходящая работа* – работа, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, прежней работы, состояния здоровья, транспортной доступности рабочего места.

59. *Показатели премирования* – элемент системы премирования, определяющий направление приложения трудовых усилий работников, включенных в круг премируемых, имеющее количественные и качественные

характеристики и обеспеченное оперативным и (или) бухгалтерским учетом.

60. *Полная занятость* – обеспеченность профессиональным трудом, который приносит доход личности, обеспечивает достойное существование ей и членам ее семьи. Полная трудоемкость – полные затраты труда на изготовление единицы изделия и общего количества изделий. Включает технологическую трудоемкость, трудоемкость обслуживания и трудоемкость управления.

61. *Поощрительная система оплаты труда* – система оплаты труда, отвечающая одновременно двум признакам: 1) работник в процессе труда имеет возможность реализовать в той мере, в какой он хочет, свои потенциальные умственные и физические способности; 2) работодатель получает от работников те результаты деятельности, на которые он рассчитывает. Поощрительные системы оплаты труда воздействуют на материальную заинтересованность работников, побуждая их увеличивать свою трудовую отдачу. Пособие – регулярные или разовые денежные выплаты, предоставляемые гражданам в предусмотренных законом случаях частичной или полной нетрудоспособности, тяжелого материального положения, поддержки семей с детьми, смерти родственников.

62. *Пособие по безработице* – денежная помощь, предоставляемая безработным при наличии трудового стажа, уплате соответствующих взносов, регулярной регистрации на бирже труда в течение определенного законом срока. Потребительская корзина – натуральный набор продовольственных и непродовольственных товаров, а также социально-бытовых услуг, используемый для исчисления стоимости жизни.

63. *Потребности населения* – совокупность материальных (потребности в пище, одежде, жилище, предметах быта и т. п.), культурных, духовных и социальных (потребности в образовании, удовлетворении культурных запросов, отдыхе, медицинских услугах и т. п.) жизненных благ, требующая удовлетворения.

64. *Потребность* – определенная нужда, надобность субъекта (работника, коллектива, общества) в чем-либо для его нормального функционирования.

65. *Предмет труда* – вещество природы, вещь или комплекс вещей, на которые человек воздействует в процессе труда при помощи средств труда с целью приспособления их для удовлетворения личных и производственных потребностей.

66. *Премии за основные результаты работы* – одна из наиболее распространенных на предприятиях производственной сферы экономики разновидностей поощрения работников, в которой премии выплачиваются за выполнение и перевыполнение показателей, непосредственно входящих в трудовые обязанности работника. Премия – элемент заработной платы,

призванный стимулировать работников к улучшению количественных и качественных показателей в работе, к наиболее эффективному решению стоящих перед ними задач. Принудительная система оплаты труда – система оплаты труда, требующая от работника строго определенной трудовой отдачи (регламентированных результатов труда) и не позволяющая выбирать темп работы, последовательность и порядок начисления оплаты. Принципы организации заработной платы – объективные, научно обоснованные положения, отражающие действие экономических законов и направленные на более полную реализацию функций заработной платы.

67. *Прогрессивная система оплаты труда* – система оплаты труда, при которой вознаграждение за результаты сверх предусмотренных нормами трудовых затрат растет быстрее темпов роста сверхнормативных результатов.

68. *Производительность труда* – показатель эффективности трудового процесса, выражаемый отношением результатов производства к соответствующим затратам непосредственного, живого труда. Различают индивидуальную, отраслевую, общественную и предельную производительность труда.

69. *Профессиональное заболевание* – заболевание, являющееся результатом воздействия вредных и опасных производственных факторов, с обусловленной ими временной или стойкой утратой трудоспособности.

70. *Профессиональный риск* – вероятность повреждения (утраты) здоровья или смерти, связанная с исполнением обязанностей по трудовому договору (контракту) и в ряде иных установленных законодательством случаев.

71. *Профессия* – род трудовой деятельности человека, который характеризуется комплексом теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения определенной работы в одной из отраслей экономики.

72. *Прямая сдельная система оплаты труда* – разновидность сдельной оплаты труда, когда оплата за каждую единицу продукции (расценки) в пределах и сверх норм трудовых затрат производится в одинаковом размере.

73. *Работодатели* – лица, управляющие собственным капиталом либо уполномоченные управлять капиталом, принадлежащим государству, акционерным обществам, хозяйственным товариществам и т.п.

74. *Работоспособность* – способность человеческого организма изменять течение физиологических и психологических функций и в соответствии с этим выполнять определенную деятельность с требуемым качеством в течение некоторого периода времени.

75. *Рабочая сила* – физические и духовные способности, которыми обладает человек и которые используются им в процессе труда при создании товаров или оказании услуг. Различают неквалифицированную и квалифи-

цированную рабочую силу. Развитие персонала – обучение и повышение квалификации персонала. Его целью является обеспечить фирме поддержание и улучшение потенциала, которым должен обладать ее персонал, чтобы справляться с текущими и будущими рабочими задачами, и в соответствии с этим найти оптимальную форму удовлетворения стремлений сотрудников, связанных с самореализацией и карьерой.

76. *Размер поощрений (размер премий)* – элемент системы премирования, определяющий величину поощрения за улучшение результатов работы. Районные коэффициенты – надбавка к заработной плате, устанавливаемая в процентном отношении к ней.

77. *Рациональный потребительский бюджет* – баланс доходов и расходов, позволяющий определять стоимость жизни групп населения, располагающих доходами, обеспечивающими полное удовлетворение потребностей в материальных благах и услугах; денежная оценка благ и услуг, позволяющих полностью удовлетворять разумные потребности различных социально-демографических групп населения.

78. *Реально располагаемые доходы* – номинальные личные доходы за вычетом налогов, отнесенные к уровню цен на потребительские товары и услуги.

79. *Регрессивная система оплаты труда* – система оплаты труда, при которой вознаграждение за результаты сверх предусмотренных нормами трудовых затрат растет медленнее темпов роста сверхнормативных результатов.

80. *Рекомендации МОТ* – международные трудовые нормы, не подлежащие ратификации и ориентирующие страны на совершенствование законодательства в той или иной области. Обычно раскрывают проблему более подробно, чем конвенции.

81. *Руководители* – работники, которые в соответствии с занимаемой должностью возглавляют определенную организацию или подразделение и осуществляют на основе единоначалия руководство подчиненными им работниками.

82. *Рынок труда* – важнейший элемент рыночной экономики, представляющий механизм согласования интересов работодателей (предъявителей спроса на труд) и наемной рабочей силы (продавцов рабочей силы). Главные составные части рынка труда: совокупное предложение и совокупный спрос.

83. *Сдельная оплата труда* – системы оплаты труда, в которых в качестве основной единицы измерения результатов труда выбрано количество произведенной работником продукции.

84. *Сдельная расценка* – мера оплаты за единицу произведенной продукции при сдельной оплате труда, устанавливаемая на основе тарифной ставки и нормы выработки (времени).

85. *Система заработной платы* – способ увязки цены рабочей силы (ставок заработной платы) с результатами труда работников, позволяющий начислять заработную плату работнику в соответствии с фактическими результатами его труда.

86. *Социальная защита* – система мер, обеспечивающая социальную защищенность преимущественно нетрудоспособного населения и социально уязвимых слоев трудоспособного населения.

87. *Социальная защита* – система правовых и финансовых институтов (государственного социального обеспечения, социальной помощи, социального и личного страхования, внутрифирменных систем социальной помощи), обеспечивающих права и гарантии граждан в области повышения качества и уровня жизни, целевыми функциями которых также является материальное, медицинское, реабилитационное обеспечение пожилых граждан, инвалидов, больных, безработных, семей, потерявших кормильца, оказание помощи семье и т.д. в области минимальных гарантий и стандартов потребления.

88. *Социальная рыночная экономика* – экономика, одним из важнейших критериев которой является (при прочих равных условиях) приоритет социальной защиты, социальной справедливости перед экономической эффективностью, который отдается ради социального спокойствия в обществе и обеспечивается, прежде всего, в процессе государственного регулирования экономики.

89. *Социально-трудовые отношения* – комплекс взаимоотношений между наемными работниками и работодателями, нацеленных на обеспечение высокого уровня организации труда и качества жизни человека, коллектива и общества в целом. Социальные выплаты в связи с рождением и воспитанием детей – денежные пособия и компенсационные выплаты женщинам в связи с беременностью и родами, при рождении ребенка, в период отпуска по уходу за ним до возраста полутора лет, ежемесячные пособия на ребенка, выплаты гражданам, имеющим детей в возрасте до трех лет.

90. *Социальные индикаторы* – инструмент анализа состояния социальной сферы общества и результатов проводимой социальной политики. Социальные индикаторы – это потребительская корзина.

91. *Социальные нормативы* – измерители и критерии распределения бюджетных средств для удовлетворения определенного уровня тех или иных социальных потребностей населения в образовании, медицинской помощи, жилье, пенсионном обеспечении, социальном страховании и т.д. Социальные нормативы – это минимальные размеры заработной платы и пенсии. Социальные стандарты – показатели характеристик уровня жизни. Они дают представление о тех материальных и социальных благах или их совокупностях, которые обеспечивают «нормальные» (для данной страны

и данного времени) «достойные» (с точки зрения населения) уровень и качество жизни.

92. *Социальные трансферты* – выплаты государством или фирмой денег (или передача товаров и услуг), составляющие часть совокупных доходов граждан (пособия, стипендии, пенсии, дотации и другие выплаты по социальному обеспечению, а также бесплатные услуги).

93. *Специалисты* – категория работников предприятия, занятых инженерно-техническими, экономическими и другими работами, имеющих, как правило, законченное высшее или среднее специальное образование.

94. *Специальность* – совокупность занятий и навыков для осуществления узкого круга трудовой деятельности в пределах определенной профессии.

95. *Среднегодовая заработная плата* – отношение годового фонда заработной платы к плановой численности всех работников предприятия (организации).

96. *Среднедневная заработная плата* – отношение дневного фонда заработной платы к числу дней, подлежащих отработке всеми рабочими по плану за год.

97. *Среднечасовая заработная плата* – отношение часового фонда заработной платы к общему плановому числу часов, подлежащих отработке в плановом году всеми рабочими.

98. *Стимулирующие доплаты и надбавки* – разновидность поощрительных выплат, используемых работодателями для дополнительного вознаграждения работников за достижение ими более высоких результатов труда.

99. *Тарифное нормирование труда* – установление и описание требований к группировке работ по сложности труда, условиям труда на рабочем месте, интенсивности труда, значимости вида деятельности и другим факторам, учитываемым при тарифном нормировании труда, группировка работ по названным факторам и количественное выражение каждой установленной группы работ в единицах труда, принятого за эталон (редукция труда).

100. *Трудовой потенциал* – возможное количество и качество труда, которыми располагает общество при данном уровне развития науки и техники. Трудовой потенциал предприятия – предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта.

101. *Трудовой потенциал работника* – совокупность способностей человека к труду, определяющая меру его возможного участия в общественно полезной деятельности. Трудовой процесс – процесс прямого или опосредованного техническими средствами воздействия работника на предмет

труда с целью изготовления продукции (выполнения работ, оказания услуг), сопровождающийся затратами физической и нервной энергии человека.

102. *Трудовые правоотношения* – урегулированные нормами трудового права отношения по непосредственному применению труда в коллективах, предприятиях, учреждениях, организациях, связанных с созданием материальных и духовных благ, а также производные от них иные общественные отношения.

103. *Трудовые ресурсы* – трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги. Трудоемкость обслуживания – затраты труда вспомогательных рабочих основных цехов и всех вспомогательных цехов и подразделений, занятых обслуживанием производства.

104. *Трудоемкость управления* – затраты труда руководителей, специалистов и прочих служащих.

105. *Тяжесть труда* – показатель, характеризующий совокупное воздействие всех элементов условий труда на работоспособность человека, его здоровье, жизнедеятельность, восстановление рабочей силы.

106. *Управление* – совокупность действий, выбранных на основании определенной информации и направленных на поддержание и улучшение функционирования объекта в соответствии с имеющейся программой (алгоритмом) или целью функционирования.

107. *Управление персоналом* – система организационных, социально-экономических, психологических, нравственных и правовых отношений, обеспечивающих эффективную реализацию возможностей человека, как в интересах самого работника, так и в интересах организации в целом. Управление персоналом организации – целенаправленная деятельность руководителей и работников подразделений системы. Включает разработку стратегии кадровой политики, концепцию, принципы и методы управления персоналом на предприятии. Заключается в: формировании системы управления предприятием в целом и системы управления персоналом; планировании кадровой работы, разработке оперативного плана кадровой работы на предприятии; проведении маркетинга персонала, определении кадрового потенциала и потребности предприятия в персонале; учете и нормировании численности персонала предприятия. Управление трудом – управление социально-трудовой сферой, т.е. той сферой социально-экономических процессов и отношений, в которой доминируют отношения по поводу труда (общественных и производственных условий труда; его осуществления, организации, оплаты, дисциплины; трудовой этики, складывания и функционирования трудовых общностей и т.п.) (см. типы управления трудом, уровни управления трудом, формы управления трудом).



108. *Уровень жизни* – уровень и степень удовлетворения основных потребностей населения (в питании, жилище, услугах, образовании, здравоохранении и т.д.). Характеризует потребление населения в сравнении с научно обоснованными нормами или с достигнутым в какой-то период времени либо в какой-то стране (регионе).

109. *Уровни управления трудом* – структура распределения компетенций в решении тех или иных социально-трудовых вопросов. Условия премирования – элемент системы премирования, определяющий количественно и качественно параметры показателей, которые не могут быть ухудшены в ходе работы по улучшению показателей премирования.

110. *Условия труда* – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда.

111. *Фонд заработной платы* – общая сумма денежных средств, предусматриваемая для оплаты труда работников предприятия (фирмы, компании и т.д.) за определенный период. Имеет плановые и фактические значения, состоит из основной и дополнительной заработной платы.

112. *Фонд тарифной заработной платы* – рассчитывается умножением объемов работ на сдельные расценки или умножением суммы технологической трудоемкости производственной программы в нормо-часах на среднюю тарифную ставку, соответствующую среднему разряду выполняемых работ. 113. *Формирование трудовых ресурсов* – процесс постоянного возобновления численности трудовых ресурсов.

114. *Формы заработной платы* – одна из классификаций систем оплаты по признаку, характеризующему основной результат труда, учитываемый при его оплате. По этому признаку все системы оплаты труда делятся на сдельные и повременные, называемые соответственно формами заработной платы.

115. *Формы управления трудом* – конкретные практические проявления природы субъектов и объектов этого процесса, характера их взаимоотношений.

116. *Функции труда* – способ удовлетворения потребностей и фактор общественного прогресса.

117. *Характер труда* – качественная характеристика труда, его особенности независимо от содержания.

118. *Цена рабочей силы* – совокупность выплат и натуральных видов услуг, которые работодатель обязан произвести в пользу наемного работника в соответствии с условиями найма, действующими законами и другими обязательствами.

119. *Шкала премирования* – элемент системы премирования, определяющий зависимость между уровнем выполнения показателей премирования и размерами премий за достижение этих уровней.

120. *Экономика труда* – динамичная общественно организованная система, в которой происходит процесс воспроизводства рабочей силы – ее производство (подготовка, обучение, повышение квалификации работников и т.д.), распределение, обмен и потребление, а также обеспечиваются условия и процесс взаимодействия работника, средств и предметов труда. Экономическая теория труда – подраздел политической экономии, исследующий социально-экономическую сторону трудовых отношений, анализирующий государственную политику в области организации общественного труда, функционирования и результатов деятельности рынков труда, его оплаты и формирования доходов, уровня и качества жизни, формулирующий законы в области производства, распределения и потребления трудового потенциала общества.

121. *Экономическая эффективность* – разность между полученной экономией (включая дополнительную прибыль) и затратами, связанными с внедрением мероприятия.

122. *Экономически активное население* – часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Данная категория включает занятых и безработных.

123. *Эластичность соотношения цен и заработной платы* – одно из важных положений классической экономической теории, согласно которой конкуренция между продавцами ведет к снижению цен, что требует уменьшения издержек, в том числе за счет сокращения заработной платы. Конкуренция между наемными работниками вынуждает их с этим соглашаться. Так устанавливается эластичное соотношение цен и заработной платы.

124. *Эффективность системы премирования* – одна из характеристик системы премирования, позволяющая судить о ее результативности с точки зрения организации и получаемого в результате трудовых усилий работника эффекта в натуральном и денежном выражении.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ .....	3
ВВЕДЕНИЕ .....	5
1. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ ЭКОНОМИКИ ТРУДА .....	7
1.1. Основные понятия и категории экономики труда. Социально- трудовая сфера. ....	7
1.2. Труд как основной элемент производственной системы, виды труда .....	15
1.3. Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства. Эффективность труда.....	19
1.4. Факторы и резервы роста производительности труда.....	24
2. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ОБЩЕСТВА ....	31
2.1. Подготовка профессиональных кадров и развитие персонала: основные цели и задачи.....	31
2.2. Управление персоналом и управление человеческими ресурсами.....	34
2.3. Компетентность персонала и подготовка инновационно ориентированных профессиональных кадров .....	42
3. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ.....	56
3.1. Человеческий капитал: понятие, структура, функции .....	56
3.2. Особенности инвестирования в человеческий капитал .....	58
4. РЫНОК ТРУДА И ЕГО МОДЕЛИ .....	63
4.1. Сущность рынка труда. Основные компоненты рынка труда. Особенности функционирования.....	63
4.2. Современные виды и модели рынка труда .....	67
4.3. Занятость населения и безработица.....	70
5. ПОНЯТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И ЕЕ МЕСТА В СИСТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА .....	80
5.1. Цели, задачи и функции научной организации труда .....	80
5.2. Формы организации труда и их эффективность .....	88
5.3. Нормирование. Основные методы, их классификация .....	93
6. ПОЛИТИКА ДОХОДОВ И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.....	99
6.1. Сущность заработной платы, ее функции и принципы организации .....	99
6.2. Системы мотивации и оплата труда.....	102
6.3. Тенденции развития форм и систем оплаты труда и механизма регулирувания заработной платы .....	104

7. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА, МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ И КОНТРОЛЯ	111
7.1. Сущность кадровой политики.....	111
7.2. Формирование кадровой политики предприятия: основные формы и методы .....	114
7.3. Социальное партнерство как ключевое направление регулирующего социально-трудовых отношений .....	116
8. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ.....	122
8.1. Цель и виды государственной политики занятости населения, гарантии государства в области занятости .....	122
8.2. Роль профсоюзов на рынке труда.....	128
8.3. Мобильность на рынке труда. Факторы мобильности.....	131
8.4. Трудовая миграция и методы ее регулирования.....	135
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	142
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК: .....	143
ГЛОССАРИЙ .....	147

Учебное издание

Резник Галина Александровна  
Кучигина Светлана Каюмовна

ЭКОНОМИКА ТРУДА

Учебное пособие

В авторской редакции  
Верстка Т.А. Лильп

Подписано в печать 20.05.15. Формат 60×84/16.  
Бумага офисная «Снегурочка». Печать на ризографе.  
Усл.печ.л. 9,54. Уч.-изд.л. 10,25. Тираж 80 экз.  
Заказ №189.



Издательство ПГУАС.  
440028, г. Пенза, ул. Германа Титова, 28.