



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Рубцовский индустриальный институт (филиал)
**ФГБОУ ВО «Алтайский государственный технический
университет им. И.И. Ползунова»**

В.В. МАНАЕВ, Е.В.ДИРША

ЭКОНОМИКА ТРУДА

Учебное пособие для студентов всех форм обучения
экономических направлений

*Рекомендовано Рубцовским индустриальным институтом (филиалом)
ФГБОУ ВО «Алтайский государственный технический университет
им. И.И. Ползунова» в качестве учебного пособия для студентов
экономических направлений всех форм обучения*

Рубцовск 2020

Манаев В.В., Дирша Е.В. Экономика труда: Учебное пособие для студентов всех форм обучения экономических направлений / Рубцовский индустриальный институт.- Рубцовск, 2020. - 77 с.

Учебное пособие предназначено в помощь студентам при изучении дисциплины и подготовке к экзамену. В нем приведены основные темы дисциплины, комплексно излагается структура тем и содержание каждого вопроса. Для закрепления изученного материала после каждой темы приводится перечень вопросов для самопроверки, а также тесты по заданной тематике.

В конце учебного пособия представлен список рекомендуемой литературы и ответы на тесты.

Рассмотрено и одобрено на
заседании НМС РИИ
Протокол № 5 от 18.06. 2020 г.

Рецензент: к.э.н., и.о. зав. каф.
«Экономика и управление»

Д.В. Ремизов

Содержание

Введение	4
Тема № 1. Труд - основа жизнедеятельности человека и общества	6
Тема №2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организаций	11
Тема №3. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы	18
Тема №4. Экономическое содержание труда	30
Тема №5. Организация труда и трудовых процессов	34
Тема № 6. Нормирование труда и трудовых процессов	42
Тема № 7. Оплата труда и формирование доходов работника	48
Тема № 8. Анализ и планирование трудовых показателей	55
Тема № 9. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	62
Тема № 10. Учет и анализ затрат на рабочую силу	67
Тема № 11. Социально-экономические результаты деятельности трудового коллектива	72
Список рекомендуемой литературы	77
Ответы к тестам	78

Введение

Экономика труда раскрывает проблемы, связанные с воспроизводством рабочей силы, ее взаимодействием с предметами и средствами труда. Данная дисциплина показывает, что воспроизводство любого товара включает последовательно четыре известные фазы: производство, обмен, распределение и потребление. Рабочая сила в рыночной среде – это тоже товар, хотя и специфический, следовательно, для нее сохраняется та же воспроизводственная система.

Для того, чтобы сделать экономику труда эффективной, необходимо, чтобы все четыре фазы воспроизводства рабочей силы не прерывались и не сопровождались длительным необоснованным разрывом во времени, а протекали согласованно, с максимальными результатами и минимальными затратами для предприятий и общества в целом. Сформировать эффективную экономику труда без профессионально построенного процесса управления персоналом на всех без исключения фазах воспроизводства рабочей силы невозможно. В связи с этим в учебном пособии есть темы, где рассматриваются понятия трудовых ресурсов и трудового потенциала общества, их формирование и использование.

Основная цель данного пособия – показать студентам, что экономика труда не может эффективно функционировать и развиваться без соответствующей инфраструктуры, которая способна обеспечить условия для эффективного формирования рабочей силы и результативности трудовой деятельности.

С этой целью в настоящем учебном пособии приведено краткое содержание основных тем дисциплины, а для помощи студентам в практическом применении полученных знаний после каждой темы имеется перечень вопросов для самопроверки и тесты по соответствующей тематике.

Тема № 1. Труд - основа жизнедеятельности человека и общества

При изучении данной темы необходимо рассмотреть следующие вопросы:

1. Труд как социально-экономическая категория.
2. Психофизические основы трудовой деятельности.
3. Труд и другие виды деятельности.

Краткое содержание вопросов

1. Труд как социально-экономическая категория

Труд - это процесс, совершающийся между человеком и природой, т.е. целесообразная деятельность человека, в процессе которой он своей собственной деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой, создаёт необходимые потребительные стоимости. Данное определение К. Маркса не утратило своего значения и сегодня.

В специальной литературе имеется множество определений понятия «труд», которые не расходятся с трактовкой термина, данного К. Марксом, а лишь конкретизируют его.

Обобщая имеющиеся высказывания в литературе различных авторов о труде, можно в целом сказать следующее:

Труд как средство обмена веществ между человеком и природой составляет необходимое условие человеческой жизни, является формой жизнедеятельности как человека, так и общества в целом, необходимым условием социального быта и развития всех сторон общественной жизни. Труд - сознательная, целесообразно направленная деятельность, приложение людьми умственных и физических усилий для создания полезных продуктов производства, вещей, оказания услуг, переработки, накопления и передачи информации, идущих на удовлетворение своих материальных и духовных потребностей. Вместе с тем труд - это средство самовыражения и самоутверждения личности, реализации и опыта, знаний, умений, интеллектуального и творческого потенциала, нравственного достоинства.

Труд - это деятельность человека, которая отвечает требованиям следующих принципов: осознанности, целесообразности, результативности, общественной полезности и энергозатратности действий.

Труд имеет двойственный характер. С одной стороны, труд - целесообразная деятельность человека по изменению объектов природы для удовлетворения своих потребностей. С другой стороны, труд - это взаимодействие людей в процесс трудовой деятельности и обмена ее продуктами. Интегрируя содержательные составляющие понятий «экономика» и «труд», можно дать следующее определение категории «экономика труда».

Экономика труда - это динамичная общественно организованная система, в которой происходит процесс воспроизводства рабочей силы – ее производство (подготовка, обучение, повышение квалификации работников и т.д.), рас-

пределение, обмен и потребление, а также обеспечиваются условия и процесс взаимодействия работника, средств и предметов труда.

Принципы трудовой деятельности

Наименование принципа	Содержание принципа
Осознанность действий	Означает, что человек перед началом трудового процесса осознает результат предстоящего труда. Неосознанные, инстинктивные действия не являются трудом.
Целесообразность действий	Человек продумывает алгоритм действий, прежде чем приступить к реализации своих намерений. Решает, как производить продукт или оказывать услугу, какие ресурсы использовать, при помощи какой технологии.
Результативность действий	Любая деятельность завершается определенным общественно полезным трудом.
Общественная полезность действий	Люди производят блага для себя или общества, объединившись в трудовые коллективы или взаимодействуя друг с другом.
Энергозатратность действий	Осуществляя трудовую деятельность, люди затрачивают определенную физическую, нервную, умственную энергию.

Процесс производства (формирования) рабочей силы (способности к труду), т.е. подготовки работника к труду, начинается со школы, продолжается в вузах, колледжах, на рабочем месте, в институтах повышения квалификации, на стажировках и т.д. Процесс распределения и обмена рабочей силы, как правило, происходит, во-первых, на рынке труда при участии трех субъектов института социального партнерства - работодателей, наемных работников и государства, а во-вторых, непосредственно на предприятии (это найм, ротация работников, увольнение и т.п.). Потребление (использование) рабочей силы осуществляется непосредственно на рабочем месте в процессе труда, конкретной общественно полезной продукции или услуг. Для того, чтобы работник приступил к трудовой деятельности, для него надо подготовить соответствующие условия: обеспечить рабочее место, организовать труд и его охрану, стимулирование труда, социальную защиту и т.д.

Экономика труда как наука изучает социально-экономические отношения, складывающиеся в процессе производства, распределения, обмена и потребления рабочей силы, обеспечение условий для производительного труда и его охраны.

2. Психофизические основы трудовой деятельности

Процесс трудовой деятельности человека (т.е. психофизиологию трудовой деятельности) изучают такие науки, как медицина труда, физиология труда, психология труда, педагогика труда, эргономика.

Медицина труда изучает связанные с трудом факторы, которые могут вызывать травмы или причинить иной вред здоровью работника. В процессе труда работники приобретают определенные заболевания. Профилактика таких заболеваний и их лечение, а также рациональные подходы к организации труда разрабатываются наукой медицина труда.

Физиология труда исследует функции человеческого организма в процессе труда. Труд рассматривается как нервно-мышечный процесс, осуществляемый за счет накопления в организации работника потенциальной энергии. Физиология труда изучает физиологию двигательного аппарата, методы выработки и тренировки трудовых навыков, работоспособности и ее регуляции, санитарно - гигиенических условий труда, степень труда.

Психология труда анализирует требования к психике человека, связанные с его работой. Основными разделами науки являются: формирование и регулирование процесса труда центральной нервной системой: восприятие, психомоторика, мышление, внимание, память и эмоции, психология профессионального отбора кадров, приема на работу и расстановки по рабочим местам; оценка работников, профессиональное консультирование, психология обучения и сравнения.

Педагогика труда как наука рассматривает вопросы обучения работников. Полученные в ходе обучения профессиональные знания формируют квалификацию персонала, влияют на результаты труда. Основными вопросами, изучаемыми наукой, являются формы и методы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров с учетом психофизиологических характеристик обучающихся.

Эргономика изучает организацию процесса приспособления средств труда к особенностям, возможностям и пределам человеческого организма. Эргономика рассматривает такие вопросы, как оснащение и устройство сигнализации на рабочем месте, разработка стандартов его организации для конкретной профессии, нормализация условий труда, повышение комфортности и эстетики труда, система информирования работника, рациональный режим труда и отдыха, интенсивность труда, ритмичность труда и др.

Представление о труде как виде деятельности дает возможность понять его собственное значение и место в общественной жизни, системные связи с другими отраслями человеческой деятельности, спрогнозировать его будущие черты, опираясь на знание характера этих связей и факторов, определяющих структурные сдвиги в общественной жизни.

3. Труд и другие виды деятельности

В литературе имеется достаточно много рассмотренных разных видов деятельности, однако в целом можно выделить пять основных видов деятельности: преобразовательная, познавательная, ценностно - ориентационная, коммуникативная и художественно - творческая.

1. Преобразовательная деятельность - это деятельность, при которой активность субъекта приводит к определенному изменению ее объекта (появление у него новых свойств, признаков, качеств и т.д.). Таким образом, общим

непосредственным результатом преобразовательной деятельности всегда является то или иное изменение ее объекта. В зависимости от масштаба объекта преобразовательная деятельность укрупненно делится на такие подвиды, как:

- преобразование природных объектов, или труд;
- преобразование общества, или социальная деятельность;
- преобразование человека, или культурно - образовательная, просветительская деятельность;
- самопреобразование, или самосовершенствование.

2. *Познавательная деятельность* - это деятельность, при которой объект деятельности остается неизменным. В этом случае результатом активности субъектов является знание об объекте и новое духовное состояние самого субъекта, добывающего и обогатившегося этим знанием. Познавательная деятельность, так же как и преобразовательная, может быть направлена на такие объекты, как природа, общество, человек и сама познающая личность. Познавательная деятельность осуществляется либо в процессе повседневной практической деятельности, либо как специализированная деятельность, требующая соответствующей профессиональной подготовки. В первом случае ее результатом будет житейский опыт, жизненная мудрость, во втором - научное знание. Научное знание в настоящее время играет ведущую роль как основание большинства видов деятельности современного человека, особенно преобразовательной деятельности и самой познавательной деятельности.

3. *Ценностно - ориентационная деятельность* связана с установлением отношений между субъектами и объектами деятельности. Ее результатами являются оценки вещей, явлений, событий. Исходными объектами ценностно - ориентационной деятельности также является природа, общество, человек и сама оценивающая себя личность. Объектами оценки могут являться также сама деятельность и ее виды, в частности трудовая деятельность. Примерами объектов оценки и соответствующих ценностей, относящихся к сфере трудовой деятельности, служат различные виды труда (умеренный и физический), профессия, специальность, которым выпускники средних школ отдают предпочтение при поступлении в соответствующие учебные заведения.

4. *Коммуникативная деятельность* - является еще одним принципиально важным видом деятельности, без которого немислимы все остальные ее виды. Имеется в виду общение, которое в силу социальной природы человека является определяющим условием и труда, и познания, и создания ценностей.

Главная особенность коммуникативной деятельности состоит прежде всего в том, что посредством нее происходит взаимодействие между субъектами деятельности. Здесь активность субъекта деятельности направлена на другого субъекта деятельности (или субъектов) с учетом предполагаемой реакции и является, таким образом, последовательностью социальных действий.

5. *Художественно - творческая деятельность* представляет собой совершенно особый вид деятельности, который воплощается в искусстве. Художественно - творческая деятельность понимается как искусство, т.е. создание художественных образов, органично соединяет в себе преобразовательную, познавательную, ценностно - ориентированную и коммуникативную.

Вопросы для самопроверки

1. Охарактеризуйте сущность категории «труд».
2. Раскройте сущность принципов трудовой деятельности.
3. В чем состоит суть двойственного характера труда?
4. В чем состоит роль труда в развитии человека и общества?
5. Назовите науки о труде, которые изучают психофизиологию трудовой деятельности.
6. Что такое работоспособность и надежность человека?
7. Перечислите основные виды деятельности и дайте их краткую характеристику.
8. Как сопоставить между собой различные виды деятельности?
9. Каково место труда в системе видов деятельности?

Тесты

№1

Кто дал такое определение труду: «Труд – целесообразная деятельность человека, в процессе которой он собственной деятельностью создает необходимые потребительские стоимости»?

- а) К. Маркс;
- б) В. Ленин;
- в) Ф. Энгельс;
- г) А. Кабанов.

№2

К содержанию какого принципа трудовой деятельности относится это высказывание: «Любая деятельность завершается определенным общественно полезным результатом»?

- а) принцип осознанности действий;
- б) принцип целесообразности действий;
- в) принцип результативности действий;
- г) принцип общественной полезности действий.

№3

Воспроизводство жизнедеятельности человека – это какая функция труда?

- а) экономическая;
- б) социальная.

№4

Какая наука труда изучает санитарно-гигиенические условия труда человека?

- а) медицина труда;
- б) физиология труда;
- в) психология труда;
- г) педагогика труда.

Тема №2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организаций

При изучении данной темы необходимо рассмотреть следующие вопросы:

1. Понятия «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал» общества, организации.
2. Формирование и использование трудовых ресурсов.
3. Сущность и показатели трудового потенциала.
4. Сущность и классификация персонала организации.

Краткое содержание вопросов

1. Понятие «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал» общества, организации

Трудовые ресурсы – главная производственная сила общества, включающая трудоспособную часть населения страны, которая благодаря своим психофизиологическим и интеллектуальным качествам способна участвовать в общественно полезной деятельности, производя материальные и духовные блага и услуги.

Трудовые ресурсы состоят из:

- а) трудоспособной части населения в трудоспособном возрасте, причём как занятой, так и не занятой в экономике.
- б) работающих в экономике страны граждан моложе и старше трудоспособного возраста.

Границы трудоспособного возраста в соответствии с российским законодательством составляют для мужчин от 16 до 64 лет, а для женщин от 16 до 59 лет включительно.

Численность трудовых ресурсов охватывает две категории лиц:

1. Трудоспособное население в трудоспособном возрасте, которое определяется посредством вычитания из численности населения в трудоспособном возрасте неработающих инвалидов 1 и 2 групп, а также неработающих лиц, получивших пенсию на льготных условиях;

2. Работающее население вне пределов трудоспособного возраста, которое определяется численностью работающих подростков (до 16 лет) и работающих пенсионеров.

Таким образом, численность трудовых ресурсов (ТР) страны в целом или отдельного региона может быть определена следующим образом:

$$ТР = Ч_{ТР} - Ч_{нераб.} + Ч_{подр. + раб. пенс.},$$

где $Ч_{ТР}$ – численность населения в трудоспособном возрасте;

$Ч_{нераб.}$ – численность неработающих лиц того же возраста, признанных в соответствии с государственными правовыми положениями нетрудоспособными (инвалидами 1 и 2 групп, лица льготных пенсионных возрастов);

$Ч_{подр.}$ – численность работающих подростков (в возрасте до 16 лет);

$Ч_{раб. пенс.}$ – численность работающих лиц пенсионного возраста.

Численность лиц трудоспособного возраста как части всего населения существенно зависит от демографического фактора, т.е. от уровня рождаемости и уровня смертности в различных возрастных группах. Эти показатели, в свою очередь, влияют на численность лиц, достигающих трудоспособного возраста. Причём положительной тенденцией будет являться увеличение соотношения между последней группой лиц и тех, кто достигает пенсионного возраста.

К занятым в составе экономически активного населения относятся лица любого пола в возрасте 16 лет и старше, а также лица младших возрастов, которые в рассматриваемый период:

а) выполняли работу по найму за вознаграждение (на условиях полного либо неполного рабочего времени), а также иную приносящую доход работу (самостоятельно или у отдельных граждан);

б) временно отсутствовали на работе из-за болезни, травмы, отпуска, выходных дней или других подобных причин;

в) выполняли работу без оплаты на штатном предприятии.

К безработным относятся лица 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

а) не имели работы (доходного занятия);

б) занимались поиском работы (обращались в службу занятости, к администрации предприятия, использовали личные связи, помещали объявления в печати и др.) или предпринимали шаги к организации собственного дела;

в) были готовы приступить к работе.

Кроме понятия «трудовые ресурсы» в науке и практике экономики с 1980-х годов прошедшего 20 столетия стал применяться термин «трудовой потенциал» общества, организации. Это понятие является более объёмным, разносторонним, поскольку его основой является термин «потенциал» - источник возможностей, средств, запаса, которые могут быть приведены в действие, использованы для решения какой-либо задачи или достижения определённой цели.

Трудовой потенциал представляет собой обобщающую характеристику меры и качества совокупной способности к труду трудовых ресурсов, их динамизм как непрерывный, развивающийся, многоплановый процесс, характеризующий скрытые, не проявившие ещё себя возможности или способности в соответствующих сферах жизнедеятельности.

Формирование и использование трудовых ресурсов

Функционирование трудовых ресурсов, трудовая деятельность каждого человека вызывает утрату части способностей, значительные психофизиологические затраты сил и энергии человеческого организма, которые должны быть восстановлены, а способности воспроизведены и развиты.

Воспроизводство трудовых ресурсов – это процесс непрерывного возобновления количественных и качественных характеристик экономической активной части населения, включающий фазы (стадии) формирования, распределения, а также использования трудовых ресурсов.

Фаза формирования трудовых ресурсов складывается из производства:

- индивидуальной рабочей силы, постоянно расходуемой в процессе трудовой деятельности, т.е. восстановление и сохранение способности к труду;
- новой рабочей силы, за счёт которой возмещается естественная убыль (старение, инвалидность и смерть работника) и обеспечивается прирост численности молодёжи, вступающей в трудоспособный возраст;
- квалифицированной рабочей силы путём приобретения способностей к труду через систему общего и специального образования, профессиональной подготовки.

Формирование трудовых ресурсов связано с удовлетворением материальных и духовных потребностей человека путём потребления благ и услуг. Экономическую основу формирования трудовых ресурсов составляет фонд жизненных благ (средств), основным источником которого в настоящее время является трудовой доход, а также общественные (социальные) фонды (образование, здравоохранение, пенсии, дотации и пр.).

Вторая фаза воспроизводства трудовых ресурсов – её распределение и перераспределение – представляет социально–экономический и временный процесс движения экономически активного населения в целях его первичного распределения по видам работ, роду и сферам деятельности, отраслям, организациям, регионам и перераспределение в соответствии со спросом и предложением на рынке труда.

Распределение и перераспределение трудовых ресурсов протекает в двойной форме: на организационной основе при непосредственном воздействии или участии государственных органов и общественных организаций, а также в индивидуальной форме под воздействием рыночных регуляторов экономики.

Третья фаза – использование трудовых ресурсов – состоит в трудовой деятельности, в процессе которой рабочая сила непосредственно реализуется как способность к труду и таким образом обеспечивается занятость трудоспособного населения, желающего трудиться.

Все три фазы воспроизводства трудовых ресурсов органично связаны между собой, однако фаза воспроизводства использования трудовых ресурсов занимает центральное место, поскольку она является, во-первых, фазой реализации накопительных знаний и навыков, во-вторых, фазой накопления практического опыта, повышения образования и квалификации, и в-третьих, самой продолжительной фазой на протяжении всего периода жизнедеятельности человека.

Воспроизводство трудовых ресурсов может быть интенсивным или экстенсивным. При экстенсивном типе воспроизводства происходит количественное увеличение численности трудовых ресурсов без изменения их качественных характеристик. Интенсивный тип воспроизводства, напротив, характеризуется ростом качества трудовых ресурсов; образовательного уровня, квалификации и т.д.

Воспроизводство населения – исторически, экономически и социально обусловленный процесс постоянного возобновления населения в результате естественного движения, миграции и перехода людей из одного состояния в другое.

Процесс воспроизводства населения состоит из трёх составляющих элементов, представляющих определённые виды (естественное, социальное и миграционное) движения населения, которые находятся во взаимосвязи и взаимозависимости и в совокупности определяют численность и состав населения региона, страны.

1. Естественное движение населения – это непрерывное изменение численности и структуры населения в результате рождения и смерти. На естественное движение населения влияют также такие процессы, как бракосочетание, рождаемость.

2. Вторым составным элементом процесса воспроизводства населения является социальное движение населения, под которым понимается переход индивидов из одних социальных групп и слоёв в другие, изменение места, занимаемого ими в социальной структуре общества.

Социальное движение проявляется в изменениях различных социальных структур: образовательной, профессиональной, национальной, семейной, брачной и др. Причиной социального движения может выступать повышение образовательного и профессионального уровня, изменение социально-демографических параметров, поступление на работу и уход с неё, перемена работы, уход на пенсию и др.

3. На численность и состав населения оказывает значительное влияние и миграционная подвижность населения, отражающая все изменения в развитии и размещении производительных сил, условия существования рабочей силы.

Миграция населения - это совокупность передвижений населения относительно места жительства, а для трудовых ресурсов – и место приложения труда.

Основные критерии выделения миграции населения следующие: перемена постоянного места жительства, пересечение административных границ территории и продолжительность пребывания мигранта на новом месте жительства (или продолжительность его отсутствия на старом месте).

3. Сущность и показатели трудового потенциала

Результаты деятельности любой организации непосредственным образом связаны с состоянием и степенью использования трудового потенциала.

Трудовой потенциал общества – совокупная общественная способность к труду, потенциальная дееспособность общества. Трудовой потенциал общества выступает в форме кадрового потенциала общества (кадры являются носителем трудовой функции), который имеет количественные и качественные характеристики: численность трудового населения – трудовые ресурсы; количество рабочего времени, обрабатываемое трудоспособным населением; состояние здоровья, развитие и физическая дееспособность трудовых членов общества; образовательный и квалифицированный уровень; нравственное состояние трудоспособного населения. Таким образом, кадровый потенциал является измерителем трудового потенциала общества. Трудовой потенциал общества является органической составной частью экономического потенциала общества.

Трудовой потенциал организации – возможное количество и качество труда, которым располагает трудовой коллектив организации при уровне научно-технического прогресса. Являясь конкретной формой материализации человеческой деятельности, трудовой потенциал организации выступает как рабочая сила, взятая в совокупности своих качественных и количественных характеристик, как кадровый потенциал организации.

Кадровый потенциал организации – совокупная оценка личностных и профессиональных возможностей кадрового состава организации на основе изучения трудового потенциала работников и организации в целом.

Трудовой потенциал работника – возможности работника, определяющие границы его участия в трудовой деятельности, количество и качество труда, которым располагает работник. Трудовой потенциал работника проявляется через его кадровый потенциал. Основа трудового потенциала работника – это качества, заложенные природой (возможности здоровья, творческие способности).

Кадровый потенциал работника – совокупность количественных и качественных характеристик работника, определяющих его возможности на основе изучения его трудового потенциала. Личностными и профессиональными характеристиками кадрового потенциала работника являются: возраст, здоровье, уровень профессионализма, подготовка и способность к профессиональному росту, непрерывному образованию, отношение к труду, знания, опыт, навыки к труду, стаж работы в данной профессии, специальность, семейное положение и др.

4. Сущность и классификация персонала организации

Персонал (лат. -личный) – это штатный состав организации, включающий всех наёмных работников, а также работающих собственников и совладельцев, выполняющих управленческие, производственные, хозяйственные и другие функции.

Основными признаками персонала являются:

- наличие его трудовых взаимоотношений с работодателем, которые оформляются трудовым договором (контрактом). Работающие собственники и совладельцы организации включаются в состав персонала, если они кроме причитающейся им части доходов получают собственную оплату за то, что участвуют своим личным трудом в деятельности организации;

- обладание определёнными качественными характеристиками (профессией, специальностью, квалификацией и др.), наличие которых определяет деятельность работника на конкретной должности и рабочем месте, а следовательно, отнесение его к одной из категорий персонала: руководителей, специалистов, других служащих (технических исполнителей), рабочих;

- целевая направленность деятельности персонала, т.е. обеспечение достижения целей организации путём установления адекватных им целей отдельного работника и создания условий для их эффективной реализации.

Для современных организаций, работающих в рыночных условиях, характерно наличие лиц, групп, которые, не являясь персоналом организации, входят в её кадровое пространство, заинтересованно участвуя в эффективном

функционировании. К ним относятся акционеры, не работающие в данной организации, совет директоров, несущий полную ответственность за деятельность и принятие управленческих решений.

В конце 70-х годов 20 столетия в науке и практике стали использовать понятие «человеческие ресурсы», взамен персонала.

Человеческие ресурсы – понятие, отражающее главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий для воспроизводства, развития, использования этого ресурса с учётом интересов каждого человека. Понятие «человеческие ресурсы» более ёмкое, чем «трудовые ресурсы» и «персонал», так как содержит в себе совокупность социокультурных характеристик и личностно-психологических свойств людей.

Основными характеристиками персонала организации являются: численность, структура, рассматриваемые как в статистике, так и в динамике, профессиональная пригодность, компетентность. Численность персонала организации зависит от характера, масштаба сложности, трудоёмкости производственных и управленческих процессов, степени их механизации, автоматизации, компьютеризации. Эти факторы определяют её нормативную (плановую) величину. Более объективно персонал характеризуется списочной (фактической) численностью, т.е. числом сотрудников, которые официально работают в организации в данный момент.

В теории и практике управления существуют различные классификационные подходы к структурированию персонала. Структура персонала организации – это совокупность отдельных групп работников, объединённых по какому-либо признаку. Она может быть статистической и аналитической.

Статистическая структура отражает распределение персонала и его движение в разрезе занятых по видам деятельности, а также категорий и групп должностей. Так, выделяется персонал основных видов деятельности (лица, работающие в основных и вспомогательных, научно-исследовательских и опытно-конструкторских подразделениях, аппарате управления, занятые созданием продукции, услуг или осуществляющие обслуживание этих процессов) и неосновных видов деятельности (работников жилищно-коммунального хозяйства, подразделения социальной сферы). В свою очередь, все они подразделяются на категории: руководители, специалисты, другие служащие (технические исполнители), рабочие.

Аналитическая структура подразделяется на общую и частную. В разрезе общей структуры персонал рассматривается по таким признакам, как профессия, квалификация, образование, пол, возраст, стаж работы. Частная структура отражает соотношение отдельных групп работников, например «занятые тяжёлым трудом с помощью простейших приспособлений и без них», «занятые на обрабатывающих центрах» и т.д.

Критерием оптимальности структуры персонала является соответствие численности работников различных должностных групп объёмам работ, необходимых для выполнения каждой должностной группой, выраженным в затратах времени.

По признаку участия в производственном или управленческом процессе, т.е. по характеру трудовых функций, а следовательно, занимаемой должности, персонал подразделяется на следующие категории:

- руководители, осуществляющие функции общего управления. Их условно подразделяют на три уровня: высший (руководители организаций – директор, генеральный директор, управляющий или их заместители);

- средний (руководители основных структурных подразделений – управлений, отделов, цехов, а также главные специалисты), низовой (работающие с исполнителями - руководители бюро, секторов, мастера). К числу руководителей относятся лица, занимающие должности менеджеров, в том числе менеджер по персоналу.

Кроме того руководителей подразделяют на линейных, отвечающих за принятие решений, касающихся деятельности всей организации или отдельного производственного подразделения, и функциональных, реализующих отдельные конкретные функции управления (маркетинг, финансы, сбыт и т. д.);

- специалисты – лица, осуществляющие экономические, инженерно-технические, юридические и другие функции. К ним относятся экономисты, юристы, инженеры-технологи, инженеры-механики, бухгалтеры, диспетчеры, аудиторы, инженеры по подготовке кадров, инспекторы по кадрам и др.;

- другие служащие (технические исполнители), осуществляющие подготовку и оформление документов, учёт, контроль, хозяйственное обслуживание: агенты по закупкам, кассир, секретарь-стенографистка, табельщик, кладовщик, охранник и т.д.;

- рабочие, которые непосредственно создают материальные ценности или оказывают услуги производственного характера. Различают основных и вспомогательных рабочих.

В отдельную категорию входят работники социальной инфраструктуры, т.е. лица, занятые неосновной деятельностью: культурно-бытовым, жилищно-коммунальным обслуживанием персонала организации. К ним относятся лица, обслуживающие детские сады, базы отдыха и т.п., находящиеся на балансе организации.

В промышленности руководители, специалисты, другие служащие (технические исполнители), рабочие образуют промышленно-производственный персонал, а работники социальной инфраструктуры - непромышленный персонал.

Вопросы для самопроверки

1. Определите понятие «трудовые ресурсы». Назовите возрастные границы трудоспособного населения.

2. Назовите и охарактеризуйте основные категории населения, входящие в состав трудовых ресурсов. Как определяется численность трудовых ресурсов?

3. Что такое трудовой потенциал?

4. В чем заключается сущность воспроизводства трудовых ресурсов? Из каких фаз оно состоит?

5. Дайте характеристику естественного движения населения, покажите его роль в процессе воспроизводства населения.

6. Что такое трудовой потенциал и кадровый потенциал общества, их различия?

7. Дайте понятие персонала и назовите его основные признаки.

8. Определите понятие «человеческие ресурсы». Чем оно отличается от понятия «персонал»?

9. Дайте понятие статистической и аналитической структуры персонала.

Тесты

№1

К трудовым ресурсам относится следующая часть населения РФ (по возрастным критериям):

а) женщины в возрасте от 18 до 70 лет, мужчины от 18 до 75 лет;

б) женщины в возрасте от 14 до 65 лет, мужчины от 14 до 70 лет;

в) женщины в возрасте от 16 до 59 лет, мужчины от 16 до 64 лет.

№2

К экономически активному населению в РФ относятся (по возрастным критериям):

а) население в возрасте 18 лет и старше;

б) население в возрасте 16 лет и старше;

в) население в возрасте 14 лет и старше.

№3

За счет какой фазы обеспечивается прирост трудовых ресурсов, а именно численности вступающих в трудоспособный возраст:

а) фаза воспроизводства трудовых ресурсов, т.е. ее распределение и перераспределение;

б) фаза формирования трудовых ресурсов – за счет новой рабочей силы, которая возмещается естественным путем;

в) фаза использования трудовых ресурсов – состоит в обеспечении занятости населения.

№4

Если число рожденных в стране превышает численность умерших, то по какому пути идет воспроизводство населения:

а) расширенному воспроизводству;

б) простому воспроизводству;

в) суженному воспроизводству.

Тема №3. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы

При изучении данной темы необходимо рассмотреть следующие вопросы:

1. Сущность, структура, функции, классификация рынков труда.

2. Механизм функционирования рынка труда.

3. Сущность, виды, формы занятости и безработицы.

Краткое содержание вопросов

1. Сущность, структура, функции, классификация рынков труда

В самом общем виде рынок – система экономических отношений между продавцами и покупателями товаров и услуг. Рынок можно рассматривать также как экономическое и географическое пространство, на котором происходит процесс товарного обращения, обмена товаров на деньги и соответственно денег на товары. Рынок понимается и как механизм, сводящий вместе продавцов и покупателей товаров и услуг. Различаются рынки сырья, материалов, топлива, готовой продукции, ценных бумаг, кредитов и др. Функционирование каждого из них имеет свои особенности, связанные со спецификой товара, выступающего объектом купли-продажи на данном рынке.

Среди рынков особое место занимает рынок труда, являющийся фундаментом рыночных отношений, поскольку управление экономикой предполагает прежде всего управление трудовой деятельностью. Рынок труда является органической составляющей любой рыночной экономики, выполняющий функции механизма распределения и перераспределения общественного труда по сферам и отраслям хозяйства, видам и формам занятости, по критериям эффективности труда и производства в соответствии со структурой общественных потребностей и форм собственности.

Рынок труда – это социально-экономическая система, включающая в себя совокупность общественных отношений, связанных с куплей и продажей рабочей силы. Это также экономическое пространство – сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы рабочей силы; это механизм, обеспечивающий согласование цены и условия труда между работодателями и наёмными работниками.

Рынок труда можно рассматривать широко – как совокупный рынок труда, охватывающий все совокупные предложения (всё экономически активное население) и совокупный спрос (общую потребность экономики в рабочей силе). В узком смысле принято говорить о текущем рынке труда как составной части совокупного рынка труда, основными характеристиками которого являются предложение рабочей силы, т.е. контингент незанятого населения, ищущего работу, и спрос на рабочую силу или неукomплектованные рабочие места, отражающие неудовлетворённую часть общей потребности экономики в кадрах.

Текущий рынок труда состоит из отдельных элементов:

- открытый рынок труда - это экономически активное население, ищущее работу и нуждающееся в подготовке и переподготовке, а также все вакантные рабочие места во всех секторах экономики;
- скрытый рынок труда - это лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или же с изменением его структуры могут быть высвобождены без ущерба для производства.

Функционирование рынка труда имеет ряд следующих особенностей, связанных с характером и спецификой воспроизводства рабочей силы;

1. Неотделимость прав собственности на товар – рабочую силу от владельца. На рынке труда покупатель (работодатель) приобретает только право использования и частичного распоряжения способностью к труду (рабочей силой), функционирующей в течение определённого времени.

2. Значительная продолжительность во времени контакта продавца и покупателя рабочей силы, что накладывает свой отпечаток на их взаимоотношения и играет немаловажную роль в обеспечении жизнеспособности организации.

3. Наличие большого числа институциональных структур особого рода (разветвлённой системы законодательства, социально-экономических программ, служб занятости и т.д.).

4. Высокая степень индивидуализации сделок, связанная с различным профессионально-квалификационным уровнем рабочей силы, разнообразием технологий и организации труда.

5. Своеобразие в обмене рабочей силы по сравнению с обменом любого другого вещного товара. Первый обмен начинается в сфере обращения товара - рабочей силы, т.е. на рынке труда, продолжается в сфере производства и заканчивается в сфере обращения жизненных благ, т.е. на рынке товаров и услуг. Второй – начинается и заканчивается в сфере обращения вещного товара.

6. Значимость для работника неденежных аспектов сделки: содержания и условий труда, микроклимата в коллективе, возможности продвижения по службе.

Рынок труда как система включает следующие элементы: субъекты рынка труда; правовые акты и документы, регламентирующие отношения субъектов рынка труда; конъюнктура рынка труда; инфраструктура рынка труда.

Основными субъектами рынка труда являются наёмные работники и их объединения – профсоюзы, работодатели (предприниматели) и их союзы, государство.

Для нормального функционирования рынка труда необходимы законодательные акты, нормы, правила, регулирующие взаимоотношения между субъектами рынка, чётко определяющие их права, создающие равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений, предусматривающие социальное страхование на случай потери работы.

Рынок труда имеет следующие элементы:

А) Конъюнктура рынка труда – это соотношение спроса и предложения рабочей силы. Она может быть трёх типов:

- трудодефицитной, когда рынок труда испытывает недостаток предложения рабочей силы;

- трудоизбыточной, когда на рынке труда имеется большое количество безработных и, соответственно, избыток предложения рабочей силы;

- равновесной, когда спрос на рабочую силу соответствует её предложению.

Б) Инфраструктура рынка труда – это система институтов, учреждений и организаций, занимающихся проблемами движения рабочей силы и обеспечивающих функционирование рынка труда (государственные учреждения, биржи

труда, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий, общественные организации, фонды, банки данных о рабочих местах, статистическая информация и др.).

Наличие и взаимодействие всех элементов рынка труда необходимы для его нормального функционирования, под которым понимается положение, когда созданы все условия для выполнения функций рынка труда. К таким функциям относятся:

- организация встречи продавцов и покупателей рабочей силы;
- обеспечение конкурентной среды внутри каждой из сторон рыночного взаимодействия;
- установление равновесных ставок заработной платы;
- содействие решению вопросов занятости населения;
- осуществление социальной поддержки безработных.

Для регулирования рынка труда важное значение имеет классификация рынков труда по различным критериям;

1. По критериям пространственной протяжённости и административно-территориальной зависимости (международный, национальный, региональный).

2. По критериям временных параметров (текущий, перспективный, потенциальный, прогнозируемый рынок труда).

3. По степени эластичности (жёсткий рынок, основанный на строгой регламентации рабочего времени; гибкий рынок труда, быстро приспосабливающийся к изменившимся условиям хозяйствования).

4. В зависимости от степени конкуренции на рынке труда выделяются следующие модели:

- а) чисто конкурентный рынок труда (большое количество работников).
 - б) модель монополии (организация полностью диктует свои условия - сколько надо, какая зарплата и т.д.).
 - в) модель рынка труда с учётом действия профсоюзов (всё решается с профсоюзом).
 - г) модель двухсторонней монополии (сильная связь профсоюза с администрацией).
- 5) Национальные модели рынка (Япония, США, Швеция).
- 6) В зависимости от степени развития рыночных отношений.
- 7) В зависимости от сегментации рынка труда (территории, финансового положения, демографии, квалификации и т.д.)
- 8) По критерию моделирование среды (внешний, т.е. среди организаций; внутренний, т.е. внутри организации).
- 9) По демографическим признакам (категория и группа населения).
- 10) По профессиональным признакам (образованию, профессии, специальности и т. д.).

2. Механизм функционирования рынка труда

Одним из основных компонентов рынка труда является механизм функционирования рынка труда, который представляет собой взаимодействие и со-

гласование социально различных интересов разнообразных групп работодателей и трудоспособного населения, нуждающегося в работе и желающего работать по найму.

Механизм рынка труда имеет определённую структуру, которая включает следующие элементы; цена рабочей силы, спрос на рабочую силу, предложение рабочей силы, конкуренция. Взаимодействие указанных элементов получило название механизма спроса и предложения, или ценового механизма.

Цена рабочей силы – это цена жизненных средств, которые необходимы для нормального воспроизводства рабочей силы. Но она не автоматически выплачивается наёмным работникам, а является предметом договора (торга) между ними и работодателями. В результате каждый из них выступает со своей ценой. Наёмный работник (продавец) старается подороже продать, а работодатель (покупатель) стремится подешевле купить. В итоге договорная заработная плата устанавливается на уровне ниже цены продавца, но выше цены покупателя.

Спрос на рабочую силу отражает потребность экономики в определённом количестве работников на каждый момент времени. Общий спрос количественно должен быть равен численности занятых плюс имеющиеся вакансии. На изменение спроса на рынке труда влияют различные факторы: цена на рабочую силу (заработная плата), спрос на продукт, объём производства, используемые технологии.

Предложение рабочей силы – это потребность различных групп трудового населения в получении работы по найму и на этой основе – источник средств существования. Предложение рабочей силы обуславливается следующими факторами:

- численность населения, прежде всего трудоспособного;
- среднее количество рабочих часов за определённое время (неделя, месяц, год);
- количественный состав населения, его квалификационный уровень, соответствующая структура.

Рассмотрим пример. При росте заработной платы по какой-либо должности (при этом заработная плата по другим должностям остаётся неизменной) следует ожидать, что появится больше людей, желающих работать на такой должности, и наоборот, при низкой заработной плате никто не захочет этого. Таким образом, предложение рабочей силы на каком-то определённом рынке должностей прямым образом связано со ставками заработной платы, доминирующими на этом рынке.

Неотъемлемой частью механизма рынка труда является конкуренция.

Конкуренция – это соперничество, борьба за достижение наивысших выгод, преимуществ. Конкуренция на рынке труда есть соперничество между независимыми покупателями и между продавцами рабочей силы. Она может быть различных видов: за привлечение работников, за замещение вакантных должностей, за изменение условий труда.

3. Сущность, виды, формы занятости и безработицы

Проблема занятости населения является одной из важнейших социально-экономических проблем. Занятость неразрывно связана как с людьми и их тру-

довой деятельностью, так и с производством, распределением, присвоением и потреблением материальных благ. В силу этого категория занятости представляет собой всеобщую экономическую категорию, характерную для всех общественно-экономических формаций. Характеристика занятости, использования трудового потенциала общества представляют не только экономический интерес, они являются и основными показателями, отражающими политику государства в сфере труда, отношение к человеку и как к главной производительной силе общества, и как к личности.

Занятость – это общественно-экономические отношения, в которые вступают между собой люди по поводу участия в общественно полезном труде независимо от нахождения рабочего места. Социально-экономическая сущность занятости может быть отражена в трёх аспектах: во-первых, с точки зрения осуществления права каждого человека на труд; во-вторых, с точки зрения рационального и эффективного использования совокупного трудового потенциала общества в целом и каждого трудоспособного человека в отдельности; в-третьих, с точки зрения реальной включенности различных социальных, демографических, профессиональных и других групп в общественный труд.

В Российской Федерации 19 апреля 1991 года был принят Закон «О занятости населения в Российской Федерации» (с последующими дополнениями и изменениями), в котором сформированы основные принципы занятости, придающие отношениям занятости рыночный характер:

- Первый принцип – обеспечение свободы в труде и занятости, запрещение принудительного, обязательного труда. Человеку принадлежит приоритетное право выбора: участвовать или не участвовать в общественном труде.

- Второй принцип – создание государством условий для обеспечения права на труд, на защиту от безработицы, на помощь в трудоустройстве и материальной поддержке при безработице в соответствии с Конституции РФ.

В соответствии с действующим в России законодательством под занятостью понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, им заработок (трудовой доход).

Согласно законодательству сейчас к занятому населению наряду со всеми работающими по найму учащимися, военнослужащими отнесены также граждане, самостоятельно обеспечивающие себя работой, и граждане, занимающиеся предпринимательской деятельностью.

К незанятому населению относятся две группы граждан:

- добровольно не занятые граждане, которые, в свою очередь, подразделяются на: а) ищущих работу самостоятельно; б) ищущих работу с помощью служб занятости;

- безработные граждане, имеющие официальный статус и получающие пособие по безработице.

Важно определить статус занятости экономически активного населения, включая и безработных. Обычно различают пять статусов:

1. Наёмные работники – это лица, работающие по заключённому письменному контракту (договору) либо по устному соглашению с руководством

предприятия об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме зарплату.

2. Работающие на индивидуальной основе – лица, самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую им доход, не использующие либо использующие наёмных работников только на короткий срок.

3. Работодатели – лица, управляющие собственным предприятием либо уполномоченные управлять акционерным обществом, хозяйственным товариществом и т. п. Работодатель может полностью или частично делегировать свои функции наёмному управляющему, оставляя за собой ответственность за благополучие предприятия.

4. Неоплачиваемые работники семейных предприятий, лица, работающие без оплаты на семейном предприятии, владельцем которых является их родственник.

5. Лица, не поддающиеся классификации по статусу занятости, – это безработные, не занимающиеся ранее трудовой деятельностью, приносившей им доход. Сюда относятся и лица, которых затруднительно отнести к тому или иному статусу занятости.

По степени количественного и качественного соответствия между потребностью экономики в рабочей силе и потребностью населения в рабочих местах выделяют занятость полную, продуктивную, свободно – избранную, рациональную, эффективную.

Полная занятость – это состояние, при котором обеспечены работой все нуждающиеся в ней и желающие работать, что соответствует наличию сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы.

Продуктивная занятость – это занятость, которая отвечает интересам повышения эффективности производства, внедрения достижений научно-технического прогресса, роста производительности труда. По определению Международной организации труда (МОТ), продуктивная занятость – это занятость тех, чей продукт труда принимается и оплачивается обществом.

Свободно – избранная занятость предполагает, что право распоряжаться собственной способностью к труду (рабочей силой) принадлежит исключительно её владельцу, т. е. самому работнику. Этот принцип гарантирует право каждого работника на выбор между занятостью и незанятостью, запрещая любое административное привлечение к труду.

Рациональная занятость – это занятость, обоснованная с точки зрения процессов формирования, распределения (перераспределения) и использования трудовых ресурсов с учётом их половозрастной и образовательной структуры, режимов воспроизводства трудоспособного населения и его размещения на территории страны. Рациональную занятость характеризует доля продуктивно занятых в общей численности экономически активного населения.

Эффективная занятость предполагает способность общественного управления воспроизводить социально – экономические условия развития работников, диктуемые критериями образа жизни на данном этапе развития общества. Эффективный характер занятости предполагает занятие общественно полезной деятельностью, которая обеспечивает достойный доход, здоровье,

возвышение личности, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда, а также экономическую и социальную целесообразность рабочих мест.

Потребность учета населения вызывает необходимость выделения видов (*структура*) занятости - это распределение активной части трудовых ресурсов по сферам и отраслям экономики, в том числе по секторам экономики:

1. Государственные и муниципальные предприятия.
2. В частном секторе.
3. Общественные организации и фонды.
4. Совместные предприятия с иностранным участием.
5. Организации смешанной формы собственности без иностранного участия.

По отраслям:

1. Промышленность.
2. Сельское хозяйство и лесное хозяйство.
3. Строительство.
4. Транспорт и связь.
5. Торговля и общественное питание.
6. Жилищно-коммунальное хозяйство, непосредственные виды бытового обслуживания.
7. Здравоохранение, физическая культура, социальное обеспечение.
8. Образование, культура и искусство.
9. Наука и научное обслуживание.
10. Кредитование, финансы, страхование.
11. Органы управления.
12. Другие отрасли.

Различают следующие формы занятости:

1. По способу участия в общественном труде:
 - а) по найму;
 - б) самостоятельная занятость.
2. По режиму рабочего времени:
 - а) занятость с режимом полного рабочего времени;
 - б) занятость с режимом неполного рабочего времени.
3. По регулярности трудовой деятельности:
 - а) постоянная (регулярная) занятость;
 - б) временная занятость;
 - в) сезонная занятость;
 - г) случайная занятость.
4. По легитимности трудоустройства:
 - а) формальная занятость (зарегистрированная в официальной экономике);
 - б) неформальная занятость (не зарегистрированная в официальной экономике):
 - занятость торговлей на улицах и вещевых рынках;
 - занятость по объявлениям;
 - занятость в системе домашнего хозяйства;

- занятость в системе коммунального производства;
- занятость в личном подсобном хозяйстве;
- занятость в теневом секторе экономики.

5. По условиям организации трудового процесса:

а) стандартная занятость; б) нестандартная занятость:

- занятость, связанная с нестандартными режимами рабочего времени;
- занятость, связанная с социальным статусом работника;
- занятость, связанная с нестандартными рабочими местами и организации труда;
- занятость по нестандартным организационным формам.

Одним из самых сложных явлений социально - трудовой сферы, органически связанных с рынком труда и занятостью населения, является *безработица* - это социально-экономическое явление, выступающее как отсутствие занятости у определенной, большей или меньшей части экономически активной части населения, способной и желающей трудиться.

В соответствии с положением МОТ безработным признается человек, не имеющий занятия, приносящего дохода, готовый работать и ищущий работу.

В России статус безработного определен более жестко. Согласно закону «О занятости населения РФ», безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней, кроме того законом определено, что безработными не могут быть признаны граждане, не достигшие 16 лет, и пенсионеры по возрасту.

В рыночной экономике безработица рассматривается как естественная и неотъемлемая часть рыночного хозяйства. Она способствует:

- улучшению качества структуры рабочей силы, ее конкурентоспособности как товара;
- формированию нового мотивационного механизма и соответствующего отношения к труду;
- повышению самооценности рабочего места и укреплению связи человека с трудом;
- наличию трудового резерва на случай необходимости быстрого развертывания нового производства;

Формы безработицы классифицируются по следующим критериям:

1. По причине возникновения безработицы:

- фрикционная - связана с добровольной сменой работы в связи с различными причинами;
- институциональная - порождается самим устройством рынка рабочей силы, факторами, влияющими на спрос и предложение рабочей силы;
- добровольная - возникает, когда часть трудоспособного населения по тем или иным причинам просто не желает работать;

- структурная - вызывает изменения в структуре общественного производства под влиянием научно-технического прогресса и совершенствования организации производства;

- технологическая – связана с переходом к новым поколениям техники и технологии, механизации и автоматизации ручного труда, когда для данного производственного процесса часть рабочей силы оказывается либо не нужной, либо требует нового, более высокого уровня квалификации и перепрофилирования;

- конверсионная - разновидность структурной безработицы, связана с высвобождением работников из отрасли военной промышленности, а также из армии.

- циклическая – возникает при общем резком падении спроса на рабочую силу в период спада производства и деловой активности, вызываемом экономическим кризисом;

- региональная – имеет региональное происхождение и формируется под воздействием сложной комбинации исторических, демографических, социально - психологических обстоятельств;

- экономическая – вызывается конъюнктурой рынка, поражением части производителей в конкурентной борьбе;

- сезонная - вызывается сезонным характером деятельности в отдельных отраслях;

- маргинальная – безработица среди слабо защищенных слоев населения.

2. По продолжительности безработицы:

- краткосрочная, до 4 месяцев;

- продолжительная, 4-8 месяцев;

- длительная, 8-18 месяцев;

- застойная, более 18 месяцев.

3. По внешней форме проявления:

- открытая – включает всех незанятых граждан, ищущих работу;

- скрытая – включает работников, фактически занятых в экономике, но действительно являющихся «лишними».

При решении проблем безработицы считается целесообразным достижение естественной нормы безработицы - оптимального для экономики резерва рабочей силы, способного достаточно быстро совершать межотраслевые и межрегиональные перемещения в зависимости от колебания спроса и обусловленных ими потребностей производства.

Абсолютное отсутствие безработицы считается невозможным в рыночной экономике. Фрикционная и структурная безработицы, по сути, неизбежны. Они образуют естественный уровень безработицы. Естественный уровень безработицы в экономически развитых странах с 1980-х годов оценивают в 7%.

Безработица влечет за собой серьезные экономические и социальные издержки. Среди экономических последствий безработицы можно назвать следующие:

- недовыпуск продукции, недоиспользование производственных возможностей общества. Зависимость между уровнем безработицы и отставанием объ-

ема ВВП нашла выражение в законе Оукена: превышение на 1% фактического уровня безработицы над естественным ведет к отставанию фактического объема ВВП на 2,5% от потенциального;

- значительное снижение уровня жизни людей, оказавшихся безработными, поскольку работа является для них основным источником средств существования;

- снижение уровня заработной платы занятых в результате возникающей конкуренции на рынке труда;

- увеличение налоговой нагрузки на занятых из-за необходимости социальной поддержки безработных, выплат пособий и компенсаций и т.д.

Помимо чисто экономических издержек безработица имеет значительные социальные и психологические последствия, зачастую менее очевидные, но более серьезные, чем экономические. Основные из них:

- усиление политической нестабильности и социальной напряженности в обществе;

- обострение криминогенной ситуации, рост преступности, поскольку значительное число правонарушений и преступлений совершается неработающими лицами;

- повышение числа самоубийств, психических и сердечно-сосудистых заболеваний, смертности от алкоголизма;

- деформация личности безработного и его социальных связей, выражающаяся в появлении жизненной депрессии у вынужденно незанятых граждан, потере ими квалификации и практических навыков, обострении семейных отношений и распаде семьи.

Экономические и социально психологические последствия безработицы свидетельствуют о том, что это достаточно опасное для общества и для личности явление, требующее проведения активной политики занятости, нацеленной не только на ликвидацию последствий безработицы, но и на профилактику и предупреждение ее неконтролируемого роста сверх минимально допустимого уровня.

Вопросы для самопроверки

1. Дайте определение понятию «рынок труда». В чем принципиальное отличие труда от рынков других ресурсов?

2. Назовите и охарактеризуйте виды рынков труда.

3. Какие факторы наиболее существенно влияют на спрос и предложение на рынке труда?

4. Что такое конкуренция на рынке труда?

5. В чем заключается социально-экономическая сущность занятости?

Назовите виды и формы занятости.

6. Какие категории населения относятся к незанятому населению?

7. Что такое безработица и каковы причины ее возникновения?

8. Назовите основные формы безработицы.

9. Каковы разновидности вынужденной безработицы?

10. Каковы экономические и социальные последствия безработицы?

Тесты

№1

Право распоряжаться собственной способностью к труду принадлежит исключительно самому работнику – это относится к какой занятости?

- а) полная занятость;
- б) продуктивная занятость;
- в) свободно-избранная занятость;
- г) эффективная занятость.

№2

Непродолжительный срок работы с целью получения материального вознаграждения и без заключения трудового договора относится к занятости:

- а) постоянной занятости;
- б) временной занятости;
- в) случайной занятости;
- г) сезонной занятости.

№3

Совмещение работы на другом предприятии относится к:

- а) стандартной занятости;
- б) формальной занятости;
- в) нестандартной занятости.

№4

К какой форме безработицы можно отнести следующую ситуацию: происходит резкое падение спроса на рабочую силу в период спада производства, а затем подъем деловой активности, т.е. увеличение числа работающих:

- а) экономическая безработица;
- б) сезонная безработица;
- в) циклическая безработица;
- г) конверсионная безработица.

№5

Какая безработица возникает, когда часть трудоспособного населения по тем или иным причинам не желает работать?

- а) фрикционная безработица;
- б) добровольная безработица;
- в) технологическая безработица;
- г) региональная безработица.

Тема №4. Экономическое содержание труда

При изучении данной темы необходимо рассмотреть следующие вопросы:

1. Характеристика экономического содержания труда.
2. Экономические элементы трудовой деятельности.
3. Трудовая функция - главный элемент процесса труда.

Краткое содержание вопросов

1. Характеристика экономического содержания труда

Человек в процессе трудовой деятельности использует свою рабочую силу. В условиях рыночной экономики рабочая сила рассматривается как товар со всеми присущими этой категории понятиям и она позволяет человеку выполнять определенные виды работ с необходимым уровнем производительности и качества изготавливаемой продукции, оказываемых услуг. Термин «рабочая сила» представляет собой экономическую категорию, которая характеризует совокупность способностей и навыков человека, необходимых для осуществления трудовой деятельности.

Экономическое содержание труда характеризуется:

- техническим уровнем средств и предметов труда, технологических процессов и уровнем организации производства, предъявляющим требования к производственным (в том числе трудовым) функциям;
- составом, особенностями и качеством производственной (в том числе трудовой) функций, предъявляющих требования к работнику;
- интеллектуализацией труда, предусматривающей насыщенность процесса труда новыми достижениями науки и техники.

Далее рассмотрим виды труда.

По содержанию труд различают:

- физический и умственный;
- творческий и репродуктивный;
- простой и сложный.

По характеру труда:

- частный и общественный;
- индивидуальный и коллективный;
- наемный и самонаемный;
- конкретный и абстрактный.

По продукту труда:

- производственный и непроизводительный;

По времени затраты труда:

- живой и прошлый;

По степени участия человека в процессе труда:

- ручной;
- механизированный;
- машинный;

- автоматизированный;
- компьютеризированный;
- низко-, средне- и высокотехнологичный.

По методам привлечения людей к труду:

- принудительный;
- необходимый;
- добровольный.

По предмету труда:

- управленческий;
- научно – технический;
- производственный;
- предпринимательский.

По условиям труда:

- стационарный и передвижной;
- наземный и подземный;
- легкий, средней тяжести и тяжелый;
- не вредный, средней вредности и вредный;
- привлекательный и непривлекательный;
- регламентированный и нерегламентированный.

По принадлежностям к носителям трудовых функций:

- труд руководителя;
- специалиста и исполнителя.

2. Экономические элементы трудовой деятельности

Трудовая деятельность осуществляется через процесс труда.

Процесс труда - это совокупность трудовых действий и приемов, осуществляемых работником в определённой последовательности при производстве материальных благ, оказываемых услуг или выполнении иного вида деятельности.

Любой процесс труда предполагает, прежде всего, наличие следующих элементов: рабочая сила, которой обладает работник, предметы труда и средства труда.

Работник обладает совокупностью физических и умственных способностей и навыков (рабочая сила), которые используются им в процессе труда. Это главная производительная сила общества.

Предметы труда - это все то, на что направлен труд, что претерпевает изменения для приобретения полезных свойств и удовлетворения тем самым человеческих потребностей.

Средства труда - это то, при помощи чего работник воздействует на предметы труда. К ним относятся машины, механизмы, инструменты, приспособления и другие орудия труда, а также здания и сооружения, создающие необходимые условия для эффективного использования средств труда.

Процесс труда есть процесс объединения и потребления рабочей силы, а так же предметов и средств труда в целях создания новых потребительных стоимостей. Процесс труда осуществляется в определенной окружающей среде,

которая характеризуется различными условиями труда. Причем процесс труда - это не просто механическое соединение его элементов, а органическое их единство, и решающим фактором здесь является работник. В процессе труда работник при помощи средств труда осуществляет заранее намеченные изделия в предмете труда.

Процесс труда - возможен, если работник, предметы труда и средства труда будут выполнять определенные производственные функции: человек - трудовые функции, средства и предметы труда - механические, термические, химические и другие производственные функции по приданию предмету труда необходимых свойств.

Производственные функции - это содержание процесса труда, позволяющее создавать материальные ценности и оказывать услуги. Осуществление производительных функций возможно в определенных организационных условиях: должна быть сформирована организационная структура производства, применены методы организации производства, разработана технология производства продукции или оказания услуг.

Методы организации производства - это способы воздействия на производственные коллективы и отдельных производственных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе изготовления продукции и оказания услуг.

Организационная структура производства - (производственная структура)- это состав производственных подразделений, их специализация, кооперация и взаимосвязи, подчиненность и взаимодействие в процессе производства продукции и оказания услуг.

Технология производства - это способы воздействия на предметы труда, требования к производственным работникам, порядок использования средств труда при изготовлении продукции или оказании услуг.

Процесс труда невозможен без взаимодействия с окружающей средой и зависит от ее состояния.

В результате завершения процесса труда образуются предметы труда – вещество природы, предметы или услуги, обладающие необходимыми свойствами и приспособленные к человеческим потребностям.

Окружающая среда - это обеспечение безопасного труда, соблюдение психофизиологических, санитарно - гигиенических и эстетических требований к условиям труда с учетом экономических и социальных отношений в организации и стране.

3. Трудовая функция - главный элемент процесса труда

Содержание труда определяется через трудовые функции.

Трудовая функция - совокупность трудовых действий, приемов и операций, выполняемых работником в определенной последовательности при производстве материальных благ или осуществлении других конкретных видов труда в различных сферах деятельности человека.

В зависимости от роли работника в трудовом процессе различают следующие трудовые функции:

- энергетическую, когда работник приводит в движении средства труда;
- технологическую, когда работник посредством применения средств труда обрабатывает предметы труда;

- контрольно–регулирующую, связанную с наблюдением и контролем за движением предметов и средств труда, наладкой, регулированием оборудования и т.п.

- управленческую, связанную с руководством людьми, обоснованием, выработкой, принятием и реализацией решений. Управленческая функция в свою очередь включает энергетическую, технологическую и контрольно-регулирующую функции применительно к условиям управленческого труда.

Под влиянием механизации, автоматизации и компьютеризации содержание трудовых функций изменяется. На основании выполнения людьми различных трудовых функций формируется функциональное разделение труда.

Например: 1) работники машиностроения, металлургии, транспорта, строительной индустрии и т.д.; 2) работники литейного, механического, сборочного, гальванического и других цехов; 3) литейщики, станочники, ремонтники, электрики и т.д.; 4) работники отдела сбыта, отделов кадров, планово-экономического отдела, экономического отдела и т.д.; 5) менеджер по персоналу, менеджер по маркетингу, экономист, бухгалтер и т.д.

Признаком такого деления является характер содержания трудовой функции.

На основе функционального разделения труда формируются производственные или функциональные подразделения, являющиеся составными частями производственной системы и системы управления организации.

Трудовая функция может быть как производственной функцией, так и функцией управления; ее носителем является либо производственный работник, либо работник управления. Производственные функции и функции управления выполняют также и другие элементы производственной системы (предметы и средства труда, технология производства и т.п.) и элементы системы управления (информация, технологические средства управления т.п.).

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что производственная система, ее подсистемы и элементы выполняют производственные функции, а система управления, ее подсистемы и элементы выполняют функции управления. При этом состав функции определяется целями организации.

Производственная функция - интегрированный результат проявления свойств, функционирования всех элементов производственной системы, направленной на изготовление готовой продукции или оказание услуг.

Функция управления - интегрированный результат проявления свойств, функционирования всех элементов системы управления, направленной на обоснование, выработку, принятие и реализацию управленческого решения.

Вопросы для самопроверки

1. В чем заключается сущность экономического содержания труда?
2. Как содержание и характер труда влияют на разнообразие видов труда?
3. Раскройте сущность элементов трудовой деятельности.

4. Назовите основные элементы процесса труда.
5. Что такое «производственная функция»?
6. Раскройте сущность понятия «трудовая функция».
7. Назовите виды трудовой функции.
8. Дайте понятие функции управления.

Тесты

№1

При каком труде создается качественно новая оригинальная продукция?

- а) физическом и умственном труде;
- б) простом и сложном труде;
- в) творческом и репродуктивном труде.

№2

Как называется труд, который осуществляется с помощью орудий труда?

- а) ручной труд;
- б) механизированный труд;
- в) автоматизированный труд.

№3

Какие группы факторов наиболее положительно воздействуют на формирование условий труда?

- а) социально-экономические факторы;
- б) технико-организационные факторы;
- в) естественно-природные факторы.

№4

Какая трудовая функция связана с наблюдением и контролем за движением предметов и средств труда?

- а) энергетическая функция;
- б) технологическая функция;
- в) контрольно-регулирующая функция;
- г) управленческая функция.

Тема №5. Организация труда и трудовых процессов

При изучении данной темы необходимо рассмотреть следующие вопросы:

1. Экономическая сущность организации труда.
2. Научная организация труда.
3. Разделение и кооперация труда.
4. Организация и рационализация трудовых процессов.
5. Организация, обслуживание и аттестация рабочих мест.

Краткое содержание вопросов

1. Экономическая сущность организации труда

Организация труда - организационная система, имеющая своей целью достижение наилучших результатов использования живого труда в процессе производства.

Процесс труда представляет собой сложное социально-экономическое явление, в основе которого лежит процесс воздействия человека на продукт труда с целью приспособления их к своим потребностям. В ходе этого воздействия человек расходует физическую и нервную энергию. Это обстоятельство характеризует физиологическую сторону процесса труда.

Вместе с тем в процессе труда люди вступают в определенные общественные отношения друг с другом. Это позволяет характеризовать труд как общественное явление, ибо только общество может признать или не признать полезность и необходимость того или иного вида человеческой деятельности.

Процесс труда в сфере материального производства предполагает наличие прежде всего следующих трех элементов: предмет труда, орудие труда, целесообразная деятельность человека или сам труд. Так как предмет и орудие труда являются средствами производства, то в целом всякий процесс труда следует рассматривать как процесс соединения рабочей силы со средствами производства.

Очевидно, что предмет труда и орудие труда есть необходимое условие любого процесса труда.

Решающим элементом всякого процесса труда является живой человеческий труд, т.е. сам человек. Какой бы совершенной ни была техническая база, процесс производства не может осуществляться без целенаправленной деятельности человека, приводящей в движение технические средства.

Организационный труд людей является непременным условием функционирования производства, где организация труда выступает составной частью процесса организации производства.

С развитием и усложнением промышленного производства его организация приобретает все большее значение. Организация означает строение, устройство какой-то суммы явлений или предметов. В широком смысле этот термин применяется в трех аспектах: техническом, экономическом и социальном. Применительно к организации труда этот термин включает три аспекта, в основе каждого из которых лежит одна из возможных форм организации труда: всеобщая, частная и единичная.

В своей всеобщей форме – это организации труда в обществе, в рамках отдельного государства или в международном масштабе. Организация труда в обществе представляет собой комплекс мероприятий по распределению фонда совокупного рабочего времени общества между сферами производства, общее регулирование режимов труда и отдыха, установление форм подготовки и совершенствования кадров, введение предельных санитарно - гигиенических норм и т.д.

В частной форме - это содержание организации труда внутри отдельной отрасли или предприятия. Организация труда в обществе дополняется его внутриотраслевой организацией, охватывающей схожий спектр вопросов, но с учетом характерных особенностей производства в данной отрасли. Первичное звено внутриотраслевой организации труда - это организация на предприятии.

Единичная форма организации труда - это организация, под которой следует понимать организацию труда отдельного работника. Готовность работника к эффективной деятельности определяется знаниями, умениями, навыками и качествами личности. Но сегодня особенно важное значение приобретает умение рационально организовывать собственную трудовую деятельность, создавая тем самым благоприятные условия для повышения ее эффективности.

Организация процесса труда персонала предприятия заключается в проектировании и внедрении рациональных систем и методов выполнения возложенных на него функций с учетом применения необходимых технических средств. К числу организации труда также относятся:

- мероприятия по охране труда, обеспечивающие безопасные условия как для самого исполнителя, так и для окружающих его людей;
- мероприятия по укреплению дисциплины труда и устранению потерь рабочего времени;
- создание материальной и моральной заинтересованности в улучшении как индивидуальных, так и коллективных результатов труда;
- повышение квалификации и культурно-технического уровня работающих;
- регламентирование труда и отдыха;
- производственная эстетика, устройство, оснащение рабочих мест и правильное их обслуживание.

Перечисленные общие элементы системы организации труда на различных предприятиях и в разных социально-экономических условиях реализуются по-разному. Однако успешная реализация на практике каждого из этих элементов приводит, как правило, к повышению производительности труда на предприятии. Следовательно, можно говорить о том, что организация труда представляет собой совокупность прогрессивных организационных и технологических мероприятий, обеспечивающих систематическое повышение производительности труда.

2. Научная организация труда

В том случае, если практическому внедрению конкретных мероприятий по организации труда предшествует научный анализ трудовых процессов и условий их выполнения, а данные практически базируются на достижениях современной науки и передового опыта, мы имеем дело с научной организацией труда (НОТ).

Научная организация труда не допускает решения практических вопросов организации труда с опорой на использование субъективных оценок и мнений, а реализует всю совокупность достижений современной науки и практики, обеспечивая при этом наиболее рациональную и эффективную организацию

труда. На практике НОТ призвана решить три основные взаимосвязанные задачи: экономическую, психофизиологическую и социальную.

Экономическая задача НОТ состоит в создании условий для целесообразного использования техники, материалов и сырья, что обеспечивает экономию живого и общественного труда на производство единицы продукции.

Психофизиологическая задача связана с созданием наиболее благоприятных условий труда, обеспечивающих сохранение высокого уровня их работоспособности.

Социальная задача направлена на повышение степени удовлетворённости людей трудом, создание условий, обеспечивающих рост их профессиональных знаний.

Основными направлениями научной организации труда являются:

1. Рациональная организация рабочих мест:

- рационализация приемов и методов труда;
- улучшение условий труда и повышение его безопасности;
- нормирование труда.

2. Материальные и моральные стимулы к труду.

Они являются непременной, важной и составной частью НОТ и направлены на рост заинтересованности каждого работника в рациональном использовании рабочего времени, в освоении передовых приемов и методов труда, в лучшей организации рабочих мест.

3. *Укрепление дисциплины труда и повышение творческой активности работников.* Трудовая дисциплина - основа технологической и производственной дисциплины. Достигнутый уровень дисциплины труда в организации определяется рациональной организацией труда и производства, качеством нормирования, формами материального и морального стимулирования и другими производственными и непроизводственными факторами.

3. Разделение и кооперация труда

В основе разделения труда в организации, как правило, лежат следующие основные признаки: отношение работника к производству основной продукции или назначение выполняемых им работ, степень технической однородности этих работ, однотипность работ по их сложности и ответственности, профессионально - квалифицированные характеристики исполнений.

Под разделением труда понимается обособленность различных видов труда и закрепление их за участниками производственного процесса. Основным принципом разделения труда является сочетание специализации отдельных исполнителей с повышением их производственно-технического уровня.

Наиболее распространенными формами разделения труда в организации являются:

- функциональное разделение - распределение всего комплекса работ между различными категориями работников в зависимости от характера и специфики выполняемых ими работ, в соответствии с той ролью, которую работник выполняет в коллективе;

- профессионально - квалификационное разделение труда, осуществляется с учетом специализации работников и сложности выполняемых ими работ;

- предметное (технологическое) разделение труда между работниками, специализирующимся на выполнении относительно законченного объема труда или изготовлении определенного изделия (детали).

- пооперационное разделение труда, обусловленное расчленением процесса изготовления изделия (детали) на составные части (операции), выполняемые различными работниками.

Успешной деятельности любой организации в современных условиях, безусловно, способствует нахождение правильных форм разделения труда в сфере управления.

Существуют следующие формы разделения управленческого труда:

1. *Функциональное разделение труда* в сфере управления связано с формированием структурных подразделений, специализирующихся на выполнении различных функций управления.

2. *Профессионально - квалификационное разделение труда* осуществляется внутри профессиональных групп персонала управления. Оно основано на распределении обязанностей и разграничении ответственности между работниками различной квалификации с учетом степени сложности поручаемых им работ и занимаемой должности.

3. *Технологическое разделение труда персонала* управления предполагает его расчленение по видам работ и операций с соответствующей специализацией работников. Таким образом, обеспечивается специализация работников на выполнении однородных или близких по содержанию и форме работ и операций.

4. *Линейное разделение труда* заключается в закреплении линейных руководителей за конкретным объектом - участком, цехом, производством. В основе данной формы разделения труда лежит производственная структура предприятия. Линейное разделение труда предполагает четкое разграничение функций, прав, ответственности линейных руководителей, что обеспечивается через установление их взаимосвязи как по горизонтали, так и по вертикали управления.

5. *Программно - целевое разделение труда* предполагает формирование специальных групп работников для решения конкретных задач (совершенствование структуры управления, переориентация персонала на выпуск новых видов продукции, реконструкция предприятия и др.).

Разделение труда обязательно сочетается с его кооперацией, под которой понимается объединение отдельных исполнителей или их групп в одном или разных, но связанных между собой процессах труда. Чем глубже разделение труда, тем шире его кооперация, обеспечивающая достижение наибольшей согласованности между работниками, выполняющими различные трудовые функции. Кооперация труда в коллективе предполагает разработку наиболее целесообразных форм объединения трудовых усилий работников в зависимости от конкретных условий и целей деятельности данного коллектива.

Одной из важнейших форм кооперации труда является бригада, представляющая собой первичную производственную и социальную ячейку коллек-

тива работников, совместно выполняющих плановое задание и несущих коллективную и индивидуальную ответственность за результат своего труда.

В зависимости от характера выполняемых работ и профессионального состава работников бригады подразделяются на специализированные и комплексные. Специализированные бригады состоят обычно из работников одной профессии, выполняющих однородную технологическую операцию или вид трудовой деятельности.

Создание таких бригад считается целесообразным, когда обеспечивается полная загрузка исполнителей узкоспециализированной работой в течение всего рабочего дня.

Комплексные бригады включают в себя работников различных профессий, выполняющих технологически разнородные работы, но взаимосвязанные между собой.

С учетом социально - психологических требований минимальная численность бригады рекомендуется в пределах 10-15 человек, а максимальная - 25- 40 человек.

4. Организация и рационализация трудовых процессов

Трудовой процесс - совокупность трудовых действий и приемов, осуществляемых в определённой последовательности исполнителем при производстве материальных благ или выполнении закреплённых за ним видов деятельности.

Трудовой процесс исполнителя предопределяется той частью совокупности работ, которая закреплена за его рабочим местом, а также конструктивными особенностями используемых в процессе трудовой деятельности технических средств и вспомогательного оборудования.

Техническая оснащённость и технологические особенности трудовой деятельности определяют во многом физическую и нервную нагрузку работника, темп и монотонность работы, планировку рабочего места, рабочую позу, удобство расположения используемых технических средств и оборудования.

Под организацией трудового процесса на рабочем месте следует понимать протяжённость и последовательность трудовых движений и приемов работника по отношению к предметам и орудиям труда. Целью организации трудового процесса является создание оптимальных условий для работы, при которых труд был бы высокопроизводительным и безопасным при условии сохранения здоровья и обеспечения высокой работоспособности персонала.

Изучением вопросов рациональной организации трудового процесса в пространстве занимается эргономика. Эта наука, изучающая взаимодействие человека и машины в конкретных условиях его производственной деятельности. Эргономические требования к орудиям труда, организационной оснастке, планировке и оснащению рабочих мест определяются физиологическими, психологическими и биомеханическими характеристиками человека и осуществляются в целях оптимизации трудовой деятельности.

Основная задача рационализации трудовых процессов состоит в сокращении времени осуществления технологических операций в отдельных видах работ. Решение данной задачи возможно на основе:

- рационализации способов выполнения трудовых движений и приемов;
- установления оптимальной последовательности трудовых движений и приемов;
- совмещения отдельных элементов работы во времени;
- разработки принципиально новых методов труда, с учетом особенностей используемых и внедряемых средств труда и специфики вновь создаваемых технологических процессов.

Важным условием внедрения рациональных трудовых процессов является обязательный учет физиологических и психологических возможностей человека. Это позволяет избежать при использовании новых способов выполнения работы воздействия на человека неблагоприятных факторов и условий работы. Поставленные задачи должны реализоваться на основе детального изучения существующих методов труда, использования современных методов и средств исследования, изучения и распространения передового производственного опыта.

5. Организация, обслуживание и аттестация рабочих мест

Рабочее место - зона трудовой деятельности одного или нескольких исполнителей, оснащенная всем необходимым для выполнения производственных заданий. В комплексе мер, обеспечивающих высокую эффективность труда персонала, важная роль отводится рационализации рабочих мест. Исходя из требования НОТ задача совершенствования организации рабочего места включает в себя оснащение его всем необходимым в соответствии с характером выполняемой работы, рациональное расположение необходимого оснащения, создание удобных и комфортных условий работы, предотвращение вредного воздействия на человека неблагоприятных факторов внешней среды.

Рабочее место является первичным звеном технологического процесса и производственной структуры организации. Рабочие места отличаются большим разнообразием, поэтому классифицировать их можно по многим признакам, в том числе:

№	Признак классификации	Характеристика рабочих мест
1	По числу исполнителей	Индивидуальные и коллективные
2	По виду производства	Основные и вспомогательные
3	По степени специализации	Универсальные, специальные и специализированные
4	По уровню механизации выполняемых операций	Ручные, механизированные, полуавтоматизированные и автоматизированные
5	По количеству основного технологического оборудования	Одностаночные и многостаночные
6	По размещению в пространстве	Стационарные и маршрутные
7	По местоположению	В помещении, на открытом воздухе, на высоте, под землей и т.д.
8	По степени обслуживания	Простые и сложные
9	В соответствии с количеством смен	Односменные и многосменные

Одним из важнейших элементов общей системы организации рабочих мест на предприятии является их аттестация, результаты которой представляют собой важное средство мобилизации резервов производительности труда. Аттестация рабочих мест - это их комплексная оценка на соответствие передовому научно-техническому и организационному уровню, а также нормативные требования условий труда и техники безопасности.

Основными целями аттестации являются повышение эффективности производства, качества выпускаемой продукции и рациональное использование основных фондов и трудовых ресурсов на предприятии. Добиться этого можно за счет выявления лишних и неэффективных рабочих мест, а также рабочих мест, на которых необходимо провести рационализацию и модернизацию для повышения их организационно-технического и экономического уровня за счет внедрения прогрессивных решений в области техники, технологии, организации и условий труда.

Вопросы для самопроверки

1. Что представляет собой организация труда?
2. Перечислите основные элементы системы организации труда на предприятии.
3. Что представляет собой разделение труда? Назовите основные формы разделения труда в организации.
4. Раскройте содержание и принципы научной организации труда (НОТ).
5. Назовите основные направления научной организации труда.
6. Что понимается под кооперацией труда в организации? Какие формы разделения труда существуют в организации?
7. Дайте определение формам разделения управленческого труда.
8. Дайте характеристику бригадной формы кооперации труда.
9. Что понимается под организацией и рационализацией трудовых процессов?
10. Дайте определение категории «рабочее место». Что представляет собой аттестация рабочего места?

Тесты

№1

Разделение труда между работниками, изготавливающими определенные изделия, относится к:

- а) функциональному разделению труда;
- б) профессионально-квалификационному разделению труда;
- в) предметному (технологическому) разделению труда;
- г) пооперационному разделению труда.

№2

Как называется бригада, где работают специалисты разных специальностей?

- а) специализированная;
- б) комплексная;

в) комбинированная.

№3

На предприятии имеется четкая взаимосвязь всех функций обслуживания и существует строгая функциональная подчиненность согласно схеме управления производством. Как называется такая система обслуживания?

- а) гибкая система обслуживания;
- б) функциональная система обслуживания;
- в) управленческая система обслуживания;
- г) комплексная система обслуживания.

№4

Какие условия труда работника на предприятии можно нормировать?

- а) психофизиологические условия труда;
- б) санитарно-гигиенические условия труда;
- в) эстетические условия труда;
- г) социально-психологические условия труда.

Тема № 6. Нормирование труда и трудовых процессов

При изучении данной темы необходимо рассмотреть следующие вопросы:

1. Сущность нормирования труда.
2. Классификация норм и нормативов и затрат рабочего времени.
3. Методы исследования затрат рабочего времени и нормирования труда.

Краткое содержание вопросов

1. Сущность нормирования труда

Современное производство со сложной и разнообразной техникой и технологией, большой численностью работников предполагает установление и регулирование необходимых количественных пропорций между различными видами труда. Для этого необходимо знать меру затрат труда по количеству и качеству, по каждому участку производства и вида работ. Такой мерой труда является рабочее время, необходимое для выполнения каждой отдельно взятой работы (операции) в существующих организационно-технических условиях.

Мера труда как абсолютное количество совокупного рабочего времени, необходимого для производства единицы определенного вида продукта или выполнения данной работы на конкретном предприятии, приобретает специфическую форму «нормы труда», отражающей структуру и величину общественно необходимых затрат рабочего времени с учетом технических и организационных условий производства на предприятии, в цехе, на участке и рабочем месте. Следовательно, нормирование труда представляет собой процесс установления величины затрат труда в виде нормы труда на выполнение определенной работы в наиболее рациональных для данного производства организационно-технических условиях.

Нормирование труда выступает как средство формирования общественно необходимых затрат рабочей силы на производство тех или иных видов продукции.

Нормы труда должны соответствовать наиболее эффективным для условий конкретного рабочего места вариантам технологического процесса, организации труда, производства и управления, т.е. оптимальным режимом работы оборудования, рациональному содержанию технологического и трудового процессов, передовым методам и приемам труда, наиболее целесообразным системам и порядку обслуживания и обеспечения рабочих мест. Кроме того, нормы труда должны определить те условия, в которых труд работника будет менее утомительным, более производительным и содержательным.

2. Классификация норм и нормативов и затрат рабочего времени

Норма труда определяет величину и структуру затрат труда, необходимых для выполнения данной работы, и является эталоном, с которым сравниваются фактические затраты труда в целях установления их рациональности. Наиболее широко применяются нормы времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости, нормированные задания.

1. *Норма времени* определяет необходимые затраты времени одного работника или группы работников соответствующей квалификации на выполнение единицы работы.

2. *Норма выработки* определяет количество единиц работы (продукции), которое должно быть изготовлено одним работником или группой работников соответствующей квалификации в единицу времени.

3. *Норма обслуживания* определяет необходимое количество единиц производственных объектов (единиц оборудования, рабочих мест и т.д.), закрепленных для обслуживания в течение единицы времени за одним или группой работников соответствующей квалификации.

4. *Норма численности* определяет численность работников соответствующей квалификации, необходимую для выполнения конкретных производственных или управленческих функций либо определенного объема работ.

5. *Норма управляемости* (числа подчиненных) определяет количество работников, которое должно быть непосредственно подчинено руководителю.

6. *Нормированное задание* определяет необходимый ассортимент и объем работ, которые должны быть выполнены одним работником или их группой за данный отрезок времени. Нормированное задание устанавливается в норма-часах, норма-рублях.

Все виды норм труда могут классифицироваться по следующим признакам:

1. По методам разработки:

- А) Научно обоснованные;
- Б) Опытно-статистические.

2. По степени укрупнения:

- А) Дифференцированные (элементные);
- Б) Укрупненные;

В) Комплексные.

3. По охвату работ:

А) Местные;

Б) Отраслевые;

В) Общепромышленные.

4. По охвату работников:

А) Индивидуальные;

Б) Групповые.

5. По способу построения:

А) Типовые;

Б) Единые.

6. По периоду или времени действия:

А) Разовые;

Б) Временные;

В) Условно-постоянные;

Г) Сезонные.

С классификацией норм труда тесно связана классификация нормативных материалов (или нормативов) по труду, которые служат для установления норм и выражают зависимость между необходимыми затратами труда и влияющими на них факторами.

1. По степени укрупнения:

А) Микроэлементные;

Б) Элементные;

В) Укрупненные.

2. По сфере применения:

А) Межотраслевые;

Б) Отраслевые;

В) Местные (заводские).

3. По содержанию:

А) Нормативы режимов работы оборудования;

Б) Нормативы времени;

В) Нормативы обслуживания;

Г) Нормативы численности.

4. По видам затрат времени:

А) Основного времени;

Б) Вспомогательного времени;

В) Времени на обслуживание рабочего места;

Г) Времени на отдых и личные надобности;

Д) Подготовительно-заключительного времени.

5. По форме построения нормативных данных:

А) Табличные;

Б) Графические;

В) В виде монограмм;

Г) В виде формул.

3. Методы исследования затрат рабочего времени и нормирования труда

Рабочее время – это время участия в трудовой деятельности, измеряемое продолжительностью рабочего дня, недели, месяца или года; время, служащее мерой оценки различных затрат труда. Продолжительность рабочего дня или недели в разных странах неодинакова и различается по отраслям хозяйства, условиям работы, профессиям и возрасту работников.

Классификация затрат рабочего времени представляет собой объединение затрат рабочего времени в родственные группы, обладающие общими признаками, с целью изучения структуры и разработки оптимального баланса затрат рабочего времени, выявления нерациональных затрат рабочего времени, определения возможного повышения производительности труда.

Классификация затрат рабочего времени производственных рабочих. В качестве единой, удовлетворяющей требованиям всех отраслей хозяйства в нашей стране принята дифференцированная классификация затрат рабочего времени исполнителя, содержащая деление затрат времени по категориям и видам.

Рабочее время, или время работы исполнителя, складывается из времени работы по выполнению производственного задания и времени перерывов.

1. Время работы исполнителя распределяется:

А) Время работы по выполнению производственного задания:

- подготовительно-заключительное время;
- оперативное время;
- время обслуживания рабочего места.

Оперативное время делится на:

- основное;
- вспомогательное (делится на время ручной работы; время машинно-ручной работы; время наблюдения за работой оборудования - (куда входит время активного наблюдения за работой оборудования и время пассивного наблюдения за работой оборудования).

Время обслуживания рабочего места делится на:

- время технического обслуживания рабочего места;
- время организационного обслуживания рабочего места.

2. Время перерывов в работе исполнителя распределяется:

А) Время регламентированных перерывов в работе, которые распределяются на:

- время перерывов в работе, обусловленных технологией и организацией производственного процесса;
- время на отдых и личные надобности (в том числе на время отдыха и время личных потребностей).

Б) Время нерегламентированных перерывов в работе распределяется на:

- время перерывов в работе, вызванных недостатками в организации производства;

- время перерывов в работе, вызванных нарушением трудовой дисциплины.

Любой трудовой процесс протекает во времени. На продолжительность отдельных трудовых процессов влияют виды применяемых орудий и предметов труда, приемы и методы работы. При организации труда работников необходимо знать, из каких элементов состоит затрачиваемое ими рабочее время, насколько эффективно оно используется, а для этого труд необходимо измерить. Под измерением труда понимается установление затрат рабочего времени на выполнение какой-либо конкретной работы или ее части.

Для измерения труда используются различные методы и виды наблюдений:

1. По способу наблюдения:

- А) Непосредственных замеров;
- Б) Моментных замеров.

2. По цели изучения затрат рабочего времени:

- А) Фотография рабочего времени;
- Б) Хронометраж;
- В) Фотохронометраж.

3. По способу ведения наблюдения:

- А) Визуальный способ;
- Б) Наблюдение с помощью приборов;
- В) Автоматический способ.

4. По способу записи результатов наблюдения:

- А) Цифровая;
- Б) Индексная;
- В) Графическая;
- Г) Фотокинорегистрация;
- Д) Смешанная.

Нормирование труда предполагает применение различных методов проектирования трудовых процессов и расчета норм. Под методом нормирования понимается совокупность приемов по определению необходимых затрат времени, анализу процессов труда, выявлению и учету нормообразующих факторов, использованию материалов наблюдения, проектированию рационального состава и содержания операции, а также по разработке нормативов и норм труда.

По способам определения величины норм различают аналитический и суммарный методы.

Аналитический метод – основан на изучении и критическом анализе конкретного трудового процесса, разделении его на элементы, изучении возможностей оборудования, рациональности организации рабочего места, применяемых приемов и методов труда, психологических факторов и условий труда. Этот метод подразделяется на:

- аналитически расчетный;
- аналитически исследовательский;
- микроэлементный.

Суммарный метод – устанавливает нормы без анализа конкретного трудового процесса и проектирования рациональной организации труда. Этот метод подразделяется на:

- опытный;
- статистический;
- аналоговый.

Вопросы для самопроверки

1. В чем заключается сущность и роль нормирования труда в современных условиях?
2. Каковы основные требования к нормативам по труду?
3. Назовите признаки классификации нормативов по труду.
4. По каким признакам классифицируются нормы труда?
5. Как классифицируются нормативы труда в зависимости от затрат труда и влияющих на них факторов?
6. Дайте понятие «рабочее время». Что такое классификация затрат рабочего времени?
7. На какие виды делится рабочее время?
8. Какие существуют методы и виды измерения труда?

Тесты

№1

Какая норма определяет количество работников, которое должно быть непосредственно подчинено руководителю предприятия?

- а) норма выработки;
- б) норма обслуживания;
- в) норма управляемости;
- г) норма численности.

№2

К какому методу разработки относятся нормы труда, которые определяются исходя из опыта нормирования?

- а) метод научно обоснованных норм;
- б) метод опытно-статистических норм.

№3

Какие нормы времени являются наиболее точными, отражающими условия и возможности производства?

- а) дифференцированные нормы;
- б) укрупненные нормы;
- в) комплексные нормы.

№4

Как называются нормы труда, которые могут применяться на большинстве предприятий?

- а) местные нормы труда;
- б) отраслевые нормы труда;
- в) общепромышленные нормы труда.

№5

Как называются затраты рабочего времени, используемые работником на раскладку и уборку инструментов, на чистку и смазку оборудования?

- а) подготовительно-заключительное время;
- б) оперативное время;
- в) время на обслуживание рабочего места;
- г) время наблюдения за работой оборудования.

№6

Время на отдых и личные надобности работника относятся к:

- а) регламентированным перерывам;
- б) нерегламентированным перерывам.

Тема № 7. Оплата труда и формирование доходов работника

При изучении данной темы необходимо рассмотреть следующие вопросы:

1. Принцип формирования доходов и структура личных доходов населения и работающих.
2. Сущность, элементы, функции, формы и системы заработной платы.
3. Состав фонда оплаты труда и его планирование.

Краткое содержание вопросов

1. Принцип формирования доходов и структура личных доходов населения и работающих

Доходы населения представляют собой совокупность денежных и натуральных средств. Они формируются за счет труда работника и характеризуются многообразием источников их наполнения. Во всем цивилизованном мире основой распределения общественного богатства считается принцип распределения по труду, который в исследованиях отдельных авторов рассматривается с позиций распределения по затратам труда, а также по индивидуальным и коллективным результатам труда.

В рыночной экономике принцип распределения по труду реализуется исходя из предельной продуктивности труда конкретного работника, т.е. доход работника увеличивается в соответствии с ростом дохода организации от данного вида труда; основным становится принцип распределения по предельной продуктивности.

В рыночных условиях существенную роль играют доходы от собственности. Вместе с тем рост доходов от собственности может привести к усилению различий в уровне благосостояния, не связанному со способностями людей и трудовыми усилиями. Сегодня распоряжаются большими долями общественного продукта люди, которым удалось накопить материальные ресурсы в лучшем случае в результате труда и бережливости, путем использования деловой смет-

ки или по наследству, в худшем случае посредством обмана, участия в криминальном капитале.

В результате возникают различия в доходах работников, увеличивается их дифференциация не в соответствии с трудовым вкладом, а с учетом упомянутых выше негативных факторов.

В настоящее время существует значительный коэффициент дифференциации, удельный вес населения с доходами ниже прожиточного минимума и даже ниже стоимости продовольственной корзины. Такое положение с доходами населения требует проведения единой социальной политики, гарантирующей всем членам общества равные возможности в формировании уровня жизни своей семьи.

В целях совершенствования системы социальных льгот и пособий предстоит осуществить мероприятия по следующим направлениям:

- адаптация системы выплат и льгот к развивающимся рыночным отношениям;
- усиление адресности и социальной поддержки населения по мере осуществляемого в ходе реформирования жилищно-коммунального хозяйства сохранения перекрестного субсидирования и дотационности этой отрасли;
- расширение полномочий органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления в определении приоритетов в оказании социальной помощи;
- поэтапное реформирование системы социальных льгот и гарантий для военнослужащих и приравненных к ним лиц.

Сегодня одним из принципов формирования доходов в условиях дефицита ресурсов и наиболее эффективным путем решения социальных проблем становится ориентированность социальных программ на конкретные группы населения.

В распределительных отношениях, особенно в условиях нашей страны, весьма важным является социально-этический аспект. Это вызвано тем, что неравенство в доходах и соответственно в потреблении приводит к необходимости все более широкого использования общественных фондов потребления с целью определенных компенсаций для обеспечения социальной защиты населения. К числу принципов распределения относят принцип своевременности оплаты труда, соблюдение которого подчеркивается в документах международной организации труда (МОТ).

Совокупный доход, отражающий материальную обеспеченность населения, включает все виды денежных доходов, а также стоимость натуральных поступлений, полученных от личного подсобного хозяйства и использованных на личное потребление. Кроме денежной составляющей в совокупный доход включают стоимость бесплатных услуг, получаемых из бюджетов различного уровня и фондов предприятий.

Различают трудовые и нетрудовые доходы. В условиях административно-командной системы к трудовым доходам относили доходы, полученные на государственных, кооперативных предприятиях и в организациях. Все доходы, по-

лученные вне официальных государственных каналов, характеризовались как нетрудовые.

В условиях рыночной экономики к трудовым относятся доходы, которые имеют трудовую основу. Это, безусловно, доходы наемного работника в виде заработной платы, поступления от индивидуальной трудовой деятельности по производству продукции и оказанию услуг населению, доходы от реализации продукции личного подсобного хозяйства. К трудовым доходам относятся также доходы от собственности, от предпринимательской деятельности, если она ведется без отклонения принятых в обществе правовых норм, норм морали и гражданского поведения. В противном случае такие доходы нельзя относить к трудовым, они по своей сути криминальны. К ним относятся и доходы, полученные в виде взяток и вымогательства, за счет нарушения установленных норм (правил) хозяйствования.

Особое место занимают доходы в виде дивидендов на акции, процентов на облигации и ценные бумаги, когда заработанные средства используются не на потребление, а, например, на инвестиции. Хотя и они в своей основе имеют трудозатраты, но их нельзя отнести полностью к трудовым доходам.

В целом, источниками личных доходов являются:

- трудовая деятельность наемного работника и лиц свободных профессий;
- предпринимательская деятельность;
- средства государства и предприятий, используемые на социальные мероприятия;
- личные подсобные хозяйства;
- собственность.

Трудовой доход работающих складывается из тарифной части заработной платы, различных выплат (компенсаций, доплат, надбавок, оплаты различных отпусков и т.д.), доли от участия в труде коллектива – это первая составляющая.

Второй составляющей дохода работника является инвестиционный доход, связанный или не связанный с трудовой деятельностью. Инвестиционный доход включает также выплаты в виде дивидендов (доходов от собственности).

Третьей составляющей дохода работников являются социальные трансферты. Это пособия, льготы и пенсии у работающих пенсионеров. И четвертой составляющей можно назвать предпринимательскую деятельность в свободное от работы время.

2. Сущность, элементы, функции, формы и системы заработной платы

Материальное вознаграждение – это разновидность стимулирования, регулирующего поведение человека на основе использования различных денежных и неденежных видов поощрений и санкций. При использовании этого вида поощрений работник стремится удовлетворить свои потребности в деньгах, с помощью которых потом будут удовлетворяться самые разнообразные потребности.

Основной формой материального вознаграждения является заработная плата. Она представляет собой один из распространенных и наиболее весомых видов дохода.

Однако рассмотрение заработной платы только как дохода является недостаточным для понимания ее экономического содержания. Заработная плата – это сложное экономическое явление, отражающее взаимодействие многих экономических процессов. Признавая тот факт, что рабочая сила является товаром, имеющим, как и всякий товар, стоимость, при включении этого товара на такой основе в систему товарно-денежных отношений нельзя не учитывать факта влияния на ее величину роста цен на потребительские товары и услуги, приводящего к разрыву между номинальной и реальной платой.

Для работодателя заработная плата является издержками производства, для работника – это доход, обеспечивающий тот или иной уровень жизни. Первый старается минимизировать издержки производства, второй – максимизировать свои доходы, повысить уровень жизни.

В рыночных условиях сущность заработной платы складывается из следующих аспектов:

- заработная плата представляет собой цену рабочей силы на рынке труда;
- материально-вещественным воплощением цены рабочей силы является стоимость предметов потребления (продовольственных и непродовольственных товаров, услуг, налогов и других платежей), которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы (восстановления работоспособности самого работника и воспроизводство рабочей силы через его иждивенцев) путем удовлетворения их физических и духовных потребностей;
- заработная плата зависит от количества, качества и результативности индивидуального труда;
- заработная плата зависит от результативности коллективного труда.

Как цена рабочей силы заработная плата регулируется на рынке труда в зависимости от спроса и предложения рабочей силы: идеальное состояние – спрос равен предложению, цена рабочей силы соответствует ее стоимости. Если спрос превышает предложение, происходит рост цены рабочей силы по сравнению с ее стоимостью; цена рабочей силы падает, если предложение рабочей силы выше спроса, что происходит в условиях безработицы.

Основным элементом государственного регулирования является система минимальных социальных гарантий, обеспечивающих защиту заработной платы от рисков рыночной экономики. В их числе установление минимального уровня заработной платы.

Заработная плата по своей сущности многофункциональна, рассмотрим основные функции, возлагаемые на заработную плату.

Наименование функций	Содержание функций
Воспроизводственная	Обеспечение воспроизводства рабочей силы, установление такого уровня МРОТ, который способствовал бы воспроизводству рабочей силы
Стимулирующая	Повышение заинтересованности в развитии производства, установление зависимости заработной платы от трудового вклада работника
Учетно-производственная (измерительно-распорядительная)	Характеризует меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства
Регулирующая	Формирует покупательскую способность работника на товары и услуги и работодателей на средства производства, т.е. способствует установлению пропорций между товарным предложением и спросом
Социальная	Формирование платежеспособного спроса на товары и услуги. Способствует реализации принципа социальной справедливости
Мотивация	Развитие творчества в труде и морально престижных установок, формирует нравственные качества работника, его трудовую мораль

Поскольку все функции взаимоувязаны, невыполнение заработной платой хотя бы одной из них негативно сказывается на других.

Формы и системы оплаты труда призваны обеспечить взаимосвязь между результатами труда работника (индивидуальными и коллективными) и его оплатой.

Формы заработной платы характеризуют взаимосвязь между величиной заработка работника, его производительностью и затратами рабочего времени. Если заработная плата зависит от производительности, то речь идет о сдельной оплате труда.

Системы заработной платы характеризуют взаимосвязь ее элементов (доплат, надбавок, премий) и тарифной части, если эта система основана на тарифной ставке. Такие системы оплаты труда сегодня называются традиционными.

При тарифной системе уровень заработной платы регулируется с помощью совокупности нормативов: тарифная сетка, тарифная ставка первого разряда и тарифно-квалификационных справочников.

Тарифная сетка характеризуется такими параметрами, как диапазон тарифной сетки, тарифные разряды, тарифные коэффициенты. Сегодня ЕТС представляет собой 18-разрядную тарифную сетку с прогрессивным абсолютным (определяется как разница между тарифными коэффициентами смежных разрядов) коэффициентом.

Тарифная ставка того или иного разряда определяется как произведение тарифной ставки первого разряда на тарифный коэффициент соответствующего разряда.

Каждая из форм оплаты труда может сопровождаться премированием и образовывать повременно- и сдельно-премиальные системы.

На выбор форм заработной платы влияют: наличие реальной возможности увеличения выработки продукции при сокращении затрат времени на каждую ее единицу, потребность производства в увеличении выработки продукции, возможность и экономическая целесообразность разработки норм и учета выработки, значение качества продукции и степень стабильности технологического процесса. В любом случае, выбрав ту или иную форму оплаты, отрицательные последствия ее применения можно дополнить премиальными системами.

Наряду с традиционными системами оплаты труда применяются бестарифные системы оплаты. Это оплата по стоимости трудовой жизни, по трудовому рейтингу, по коэффициенту трудового участия и т.д.

3. Состав фонда оплаты труда и его планирование

Фонд оплаты труда в организациях является частью издержек производства работодателя, отражает условия оплаты труда, гарантии и компенсации, определяемые работодателем и работником на основе коллективных и трудовых договоров, которые формируют индивидуальную заработную плату. Фонд заработной платы представляет собой совокупность индивидуальных заработков, начисленных работнику независимо от источника покрытия этих затрат: себестоимости, прибыли, средств специального назначения или иных целевых поступлений.

Структура фонда оплаты труда рабочих включает помимо прямой заработной платы, начисленной по сдельным расценкам (для сдельщиков) и отработанному времени (для повременщиков и работников, оплачиваемых по системе окладов), стимулирующие и компенсирующие выплаты.

Фондом заработной платы не ограничиваются в организациях затраты на рабочую силу. В их состав входят также и в качестве прямых расходов подоходный налог, социальные платежи, а в качестве косвенных расходов социальные налоги и отчисления.

Планирование фонда заработной платы включает расчет суммы фонда оплаты труда и средней заработной платы как всех работников предприятия, так и по категориям работающих. Планирование заработной платы должно обеспечить:

- рост объема производимой продукции (услуг, работ), повышение эффективности производства и его конкурентоспособности;
- повышение материального благосостояния персонала организации;

Исходными данными для планирования фонда заработной платы являются:

- производственная программа в натуральном и стоимостном выражении и ее трудоемкость;

- состав и уровень квалификации работников, необходимых для выполнения программы;
- действующая тарифная ставка;
- применяемые формы и системы оплаты труда;
- нормы и зоны обслуживания, а также законодательные акты по труду, регулирующие заработную плату (род выплат и доплат, учитываемых при оплате труда).

В плановый фонд заработной платы не включаются доплаты за отклонения от нормальных условий труда (плата за сверхурочные работы, простои, брак и т.д.).

Вопросы для самопроверки

1. Дайте определение сущности принципа распределения по труду и охарактеризуйте методы его реализации.
2. Перечислите факторы, влияющие в современных условиях на дифференциацию доходов населения.
3. Раскройте понятие «трудовой доход» и определите его основные составляющие.
4. Дайте понятие материального вознаграждения; что является его основной формой?
5. Назовите основные функции заработной платы и охарактеризуйте их состояние в современных условиях.
6. Перечислите составляющие тарифной системы и дайте им характеристику.
7. Дайте характеристику структуры фонда заработной платы.
8. Назовите и охарактеризуйте основные показатели, применяемые при планировании заработной платы.

Тесты

№1

Заработная плата работника зависит от:

- а) количества работающих на предприятии;
- б) наличия основных фондов на предприятии;
- в) вида продукции, выпускаемой на предприятии;
- г) дохода предприятия, полученного от реализации продукции.

№2

Каким образом в рыночной экономике государство регулирует заработную плату?

- а) устанавливает высший ее предел;
- б) устанавливает низший ее предел;
- в) устанавливает различные надбавки и доплаты.

№3

Какая из функций, возлагаемых на заработную плату, формирует платежеспособный спрос на товары и услуги?

- а) воспроизводственная функция;
- б) стимулирующая функция;
- в) социальная функция;
- г) регулирующая функция.

№4

Какая оплата не включается в фонд заработной платы?

- а) доплата за совмещение профессий;
- б) доплата за вредные условия труда;
- в) выплата материальной помощи.

Тема № 8. Анализ и планирование трудовых показателей

При изучении данной темы необходимо рассмотреть следующие вопросы:

1. Трудовые показатели и факторы, их определяющие.
2. Анализ и оценка трудового потенциала организации и использование рабочего времени.
3. Анализ производительности труда.
4. Планирование трудовых показателей.

Краткое содержание вопросов

1. Трудовые показатели и факторы, их определяющие

Система показателей эффективности производства является частью механизма управления организацией и направлена на обеспечение снижения издержек производства, экономию затрат и ресурсов на единицу выпускаемой продукции. Этим целям служит также и система трудовых показателей – показателей, характеризующих состояние и уровень использования трудового потенциала организации, факторы, его определяющие, а также степень его влияния на конечные результаты деятельности организации.

Комплексная система трудовых показателей структурно может быть представлена пятью функциональными и одной интегральной подсистемами.

1-я подсистема «рабочая сила»	
Экстенсивные показатели	Интенсивные показатели
Численность персонала; структура персонала по категориям, подразделениям, уровню квалификации и др.; изменение численности и структуры персонала.	Коэффициент сменности; доля занятых тяжелым физическим трудом; доля занятых на непрестижных работах; доля занятых во вредных условиях труда; уровень травматизма; уровень заболеваемости; коэффициент текучести.
2-я подсистема «рабочее время»	
Экстенсивные показатели	Интенсивные показатели
Баланс рабочего времени одного работ-	Резервы уплотнения рабочего дня; сокращение

ника; внутрисменные потери рабочего времени; целодневные потери рабочего времени; потери рабочего времени за счет обесценения труда (брак, отклонения от нормальных условий, технологии и производства, нарушения трудовой дисциплины и пр.)		затрат времени на перерывы, связанные с неблагоприятными условиями труда.	
3-я подсистема «качество труда»			
Уровень (процент сдачи) продукции с первого предъявления, количество возвратов продукции в связи с допущенными при ее изготовлении дефектами. Сокращение потерь от брака против допустимого уровня. Выход годного продукта. Снижение количества обоснованных рекламаций. Выход высших сортов. Балльная оценка качества труда и др.			
4-я подсистема «производительность труда»			
Повышение технического уровня производства	Совершенствование управления, организации труда и производства	Изменение структуры производства	Повышение качества человеческого фактора
Механизация и автоматизация; внедрение прогрессивной технологии; модернизация оборудования; совершенствование конструкций и технических характеристик изделий; улучшение использования предметов труда или замена их другими	Оптимизация структуры управления; рационализация управленческого труда; повышение технического уровня управления; нормирование труда; рационализация труда.	Изменение удельного веса отдельных видов продукции с разным уровнем удельной трудоемкости; изменение объема производства.	Рост общеобразовательного уровня; рост профессионально-квалификационного уровня; изменение мотивации к труду.
5-я подсистема «расходы на рабочую силу»			
Абсолютные		Относительные	
Расходы на рабочую силу; структура расходов на рабочую силу; затраты на оплату труда и социальные выплаты; фонд заработной платы; выплаты социального характера, в т.ч. предусмотренные законодательством, дополнительная структура выплат социального характера; средний размер заработной платы; средний размер дивидендов; средний совокупный доход.		Доля расходов на рабочую силу в общих издержках производства; удельный вес расходов на рабочую силу на единицу продукции; доля затрат на оплату труда и социальные выплаты в общих расходах на рабочую силу; доля фонда заработной платы в общих расходах на рабочую силу; доля выплат социального характера в общих расходах на рабочую силу; доля выплат социального характера, предусмотренных законодательством, в общих расходах на рабочую силу; доля дополнительных выплат социального характера в общих расходах на рабочую силу.	
Интегральная подсистема «социально-экономическая эффективность труда»			
<ul style="list-style-type: none"> - Совокупный доход или общая прибыль; - Объем производства или продажа продукции; - Производительность труда; - Трудоемкость или зарплатоемкость единицы продукции; - Удельный вес расходов на рабочую силу в общих издержках производства; - Абсолютный доход на одного человека по категориям персонала. 			

Трудовые показатели определяются целым рядом факторов, связанных с территориальным положением организации, ее отраслевой принадлежностью, размером, спецификой производства, возрастом с момента ввода в действие. Поэтому следует дифференцированно подходить к изучению состояния трудовых показателей каждой организации и соответственно определить их уровень на данный период, а также планировать их изменения в перспективе.

Система трудовых показателей является объектом анализа и планирования.

Анализ трудовых показателей в организации складывается из анализа:

- эффективности использования персонала организации;
- эффективности использования рабочего времени;
- производительности и качества труда;
- эффективности использования средств на оплату труда и выплат социального характера.

При решении конкретных задач анализа:

1. Устанавливаются причины расхождения между базисными, плановыми и фактическими данными;
2. Выявляются резервы улучшения трудовых показателей и определяется их влияние на объемы производства, себестоимость продукции, прибыль;
3. Накапливаются материалы для принятия управленческих решений.

2. Анализ и оценка трудового потенциала организации и использование рабочего времени

Анализ трудового потенциала организации проводится с целью выявления резервов его использования и разработки целенаправленных мероприятий по их реализации. Анализ следует проводить по каждой из составляющих кадрового потенциала, а затем разрабатывается единый комплекс мероприятий, направленных на увеличение потенциала, повышение степени его использования. Для решения этой задачи необходимо:

- определить требования к кадровому потенциалу;
- определить кадровый потенциал и изучить достигнутый уровень развития отдельных его составляющих;
- провести оценку кадрового потенциала и определить степень его соответствия требованиям рабочего места;
- изучить степень использования кадрового потенциала.

Требования к кадровому потенциалу определяются путем установления требований к каждому рабочему месту или укрупненно к группе однотипных рабочих мест, исходя из стоящих перед организацией задач.

Требования к рабочему месту – характеристики, которыми должен обладать работник, и условия, которые он должен выполнять, занимая данное рабочее место. Требования к рабочему месту формируются при разработке должностной инструкции, квалификационных характеристик и карт, карт компетенции и других документов.

Оценка кадрового потенциала организации осуществляется на основе сравнения его величины с требованиями к кадровому потенциалу. Оценка кадрового потенциала организации предполагает:

- выявление требований к занимаемой должности, к рабочему месту, к кадровому потенциалу каждого работника;
- определение возможности работника (потенциала работника), занимающего это рабочее место;
- оценку степени соответствия потенциала работника (кадрового потенциала работника) требованиям рабочего места.

С целью изучения степени использования кадрового потенциала организации необходимо провести анализ количественного состава кадров руководителей и специалистов. Для решения этой задачи необходимо определить:

- укомплектованность кадрового состава в целом и по основным уровням и подразделениям аппарата управления;
- структуру кадрового состава с целью выявления избыточного состава работников и дефицита кадров по различным группам руководителей и специалистов;
- качественную укомплектованность кадрового состава по соответствию уровня и профиля образования занимаемым должностям;
- стабильность кадрового состава;
- интенсивность продвижения руководителей и специалистов в организации.

Следует также проанализировать:

- степень использования рабочего времени, выявляемую путем проведения фотографии и самофотографий рабочего дня, а также тематических наблюдений, осуществляемых экспертами за определенными работниками;
- равномерность загрузки работников в течение рабочего дня, недели, месяца и года;
- правильность использования квалификации работников, определяемой соотношением трудоемкости работ, выполняемых в соответствии с должностной инструкцией, и общей длительностью рабочего времени в день, неделю, месяц;
- распределение загрузки в целом и в отдельные (пиковые) периоды различных категорий и групп работающих.

Итоговые результаты такого анализа позволяют оценить правильность подбора работ в соответствии с квалификацией работника. Все это требует ведения учета времени выполнения работ, их содержания, сложности.

Обоснованно спроектировать трудовой процесс можно только на основе результатов анализа использования рабочего времени, который предполагает проведение специальных исследований, направленных на изучение трудовых процессов, выработку норм труда, расчет затрат рабочего времени. Для этого рабочее время подразделяется на три составляющие: рабочее время исполнителя, время использования оборудования и время производственного процесса.

Рабочее время исполнителя – это установленная законодательством продолжительность рабочего дня, рабочей недели.

Для производств с нормальными условиями труда оно составляет 8 часов при 40-часовой рабочей неделе с двумя выходными днями. Вместе с тем под рабочим временем понимается период, в течение которого работник находится на предприятии в связи с выполняемой им работой.

Время использования оборудования – период времени (смена или ее часть), в течение которого оборудование находится в действии (время работы) или простаивает (время перерывов).

Время производственного процесса – период времени осуществления технологического процесса, транспортных операций, контроля и испытаний готовых изделий и перерывов в ходе производственного процесса.

3. Анализ производительности труда

Производительность труда – наиболее важный показатель всей системы трудовых показателей на предприятии.

Поэтому данному показателю на каждом предприятии должно уделяться особое внимание. К числу основных задач анализа производительности труда относятся:

- установление причин отклонения фактических показателей производительности труда от плановых и базовых;
- определение степени влияния каждого фактора, вызвавшего те или иные отклонения на увеличение / снижение прибыли;
- установление фактической эффективности выполненных организационных и технических мероприятий;
- выявление неиспользованных возможностей сокращения численности работников и затрат труда;
- оценка состояния производительности труда в целом по предприятию и по его подразделениям;
- разработка организационно-технических мероприятий по использованию выявленных резервов и определение их экономической эффективности;
- выбор оптимального задания по росту производительности труда на плановый период.

Учитывая, что основная цель анализа производительности труда – выявление резервов ее роста, повышение обоснованности планирования, совершенствование управления производственно-хозяйственной деятельностью, следует использовать различные методы и приемы его проведения.

В процессе анализа устанавливают:

- темпы роста производительности труда;
- степень выполнения внутрипроизводственного плана по росту производительности труда;
- степень воздействия на производительность труда различных факторов;
- влияние производительности труда на объем выпуска продукции.

В качестве измерителя производительности труда принимается выработка на одного работающего (рабочего) в принятых единицах измерения (кг, тонны, метры, рубли).

При анализе выполнения плана по производительности труда определяются уровень производительности труда и его динамика за месяц, квартал, полугодие, год. Уровень производительности труда в промышленности – это количество продукции, приходящееся на единицу отработанного времени. Объем продукции может быть исчислен по товарной продукции. Отработанное время исчисляется в человеко-часах, человеко-днях среднесписочной численности работников.

Изменение уровня производительности труда определяется путем сравнения его за различные периоды по следующей формуле:

$$\Delta B = B_{\text{ф}} - B_{\text{план(базовая)}}$$

где ΔB – изменение выработки;

$B_{\text{ф}} - B_{\text{план(базовая)}}$ – фактическая и плановая (базовая) выработка продукции на одного работника или рабочего (ППП).

В процессе анализа динамики и уровня выработки выявляют изменения по отношению к плану, определяют причины отставания или перевыполнения от него, обосновывают реальность планового задания.

Соотношение фактических и плановых значений устанавливает процент выполнения плана.

4. Планирование трудовых показателей

Планирование трудовых показателей – важная часть внутрифирменного управления. Рыночные отношения не только не отрицают необходимость планирования трудовых показателей как элемента общего стратегического управления производством внутри предприятий, но и повышают его значение.

Планирование трудовых показателей – основа обеспечения социальной ответственности администрации перед персоналом и обществом. От качества планирования трудовых показателей зависит социальная эффективность проводимой на предприятии кадровой, социальной политики.

Планирование трудовых показателей необходимо для обоснования потребности в человеческих ресурсах, необходимых для эффективного использования всех производственных мощностей, всех звеньев производства, а также для согласования деятельности между различными подразделениями внутри предприятия и взаимодействия с другими предприятиями. Трудовые показатели органически взаимосвязаны с другими показателями текущих или перспективных планов, поскольку являются частью технико-экономического планирования.

В условиях рынка предприятие самостоятельно решает, что и как планировать, какие разрабатывать планы. Однако, независимо от вида и содержания плана, в него обязательно включают раздел трудовых показателей.

Цель разработки и реализации внутрипроизводственных планов – обеспечение максимально возможной прибыли от результатов деятельности предприятия. Эта же цель и у планирования трудовых показателей.

Основными задачами внутрипроизводственного планирования труда являются:

- разработка планов повышения производительности и качества труда;

- определение потребности в персонале по специальностям, профессиям и уровню квалификации;
- расчет затрат на персонал, в том числе средств на потребление, размеров заработной платы по категориям работников.

Вопросы для самопроверки

1. Что такое система трудовых показателей? Каким целям она служит?
2. Охарактеризуйте подсистемы трудовых показателей.
3. Назовите факторы, влияющие на трудовые показатели.
4. Охарактеризуйте виды анализа трудовых показателей.
5. Назовите основные направления анализа и оценки трудового потенциала организации.
6. Назовите основные задачи анализа производительности труда.
7. Как измеряется изменение уровня производительности труда?
8. Для каких целей производится планирование трудовых показателей?

Тесты

№1

Если производительность труда планируется на основе действующих норм труда, норм времени, норм выработки, по какому методу тогда рассчитывается производительность труда?

- а) по методу трудоемкости продукции;
- б) по факторному методу.

№2

С какой целью проводится анализ трудового потенциала организации?

- а) выявления резервов его использования и разработки мероприятий по эффективности его применения;
- б) определить требования к кадровому потенциалу;
- в) выявить возрастной ценз работников организации.

№3

Период времени, в течение которого оборудование находится в работе, относится к:

- а) времени производственного процесса;
- б) времени использования оборудования;
- в) рабочему времени исполнителя.

№4

В процессе анализа производительности труда какой период времени берется как правило для исчисления уровня производительности труда?

- а) декада;
- б) месяц;
- в) год.

Тема № 9. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

При изучении данной темы необходимо рассмотреть следующие вопросы:

1. Сущность мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
2. Формирование и функционирование мотивов труда.
3. Виды мотивов, стимулов и система стимулирования работников.

Краткое содержание вопросов

1. Сущность мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Мотивация высокопродуктивного труда позволяет обеспечить наряду с восстановлением нормальной трудоспособности работников повышение места, занимаемого ценностью труда, в общей структуре социальных ценностей, формирование нового трудового сознания и трудовой этики. В общем случае основой решения этой проблемы являются мотивация трудовой деятельности и стимулирование, как часть этого процесса.

Мотивация основана на долговременном воздействии на работника в целях изменения по заданным параметрам структуры его ценностных ориентаций и интересов развития, формирование соответствующего мотивационного ядра и развития на этой основе трудового потенциала. Такое воздействие называют мотивированием.

Важно отчетливо представлять, что мотивация – это внутренний процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних и внутренних факторов.

Существует множество различных моделей мотивации, но наилучшей из них является модель, разработанная Л. Портером и Э. Лоулером, которая гласит, что мотивация есть функция потребностей, ожидания и справедливости вознаграждения. Результативность труда зависит от оценки ценности вознаграждения, приложенных усилий, оценки вероятности связи «усилие-вознаграждение»; от характерных особенностей и потенциальных возможностей работника и самооценки последним своей роли. Они различают внешнее и внутреннее вознаграждение, а также вознаграждение, воспринимаемое как справедливое.

На процесс мотивации воздействуют кроме внутренних факторов (мотивов) внешние факторы. Речь идет о стимулировании и мотивировании.

Стимулирование – это ориентация практики управления на фактическую структуру ценностных ориентаций и интересов работника, на более полную реализацию его трудового потенциала. Как управленческое воздействие на работника стимулирование предполагает наличие определенных благ (стимулов), получить которые работник может только при условии выполнения определенных действий.

Стимулирование – это внешнее побуждение к активности, эффективность которого зависит от соответствия предлагаемых благ (стимулов) потребностям работника. Механизм стимулирования предполагает воздействие и имеющуюся

систему мотивов, усиливая их, не меняя при этом структуру мотивации. Мотивирование – более сложный механизм, предполагающий изменение ценностей и, соответственно, иерархии мотивов.

Как метод управления, мотивирование применяется в тех случаях, когда структура мотивации работника не соответствует требованиям, предъявляемым к нему его рабочим местом (или должности).

Мотивирование принципиально отличается от стимулирования. Суть этого отличия состоит в том, что стимулирование – это одно из средств, с помощью которого осуществляется мотивирование.

2. Формирование и функционирование мотивов труда

При формировании мотивации трудовой деятельности происходит процесс усвоения социальных норм и правил поведения, вырабатываются специфические для человека ценности, ориентации и установки в сфере труда. Формирование мотивации происходит в процессе социализации индивида.

Социализация и индивидуализация начинаются с раннего детства и продолжаются в процессе обучения, работы, повышения квалификации и т.д. Человек сталкивается с декларируемыми обществом идеалами, которые далеко не обязательно совпадают с реально функционирующими в микросоциальной среде. Степень их усвоения зависит от многих факторов: степени свободы выбора места и сферы приложения труда, уровня развития потребностей, многообразия благ и способов их присвоения.

Для формирования трудовой мотивации наибольшую значимость имеет характер усвоенных индивидом норм и ценностей. Именно они придают смысл всей дальнейшей трудовой деятельности и определяют образ жизни.

При формировании мотивационных механизмов определяющую роль, наряду с заложенными природой особенностями, играют образ, уровень и качество жизни семьи и ближайшего социального окружения.

В процессе социализации человека путем усвоения им ценностей и норм трудовой морали и этики, а также посредством личного участия в трудовой деятельности в рамках семьи и школы еще до начала профессиональной деятельности формируется мотивация трудовой деятельности. В это время закладываются основы отношения к труду как ценности и формируется система ценностей самого труда, развиваются трудовые качества личности: трудолюбие, усердие в работе, ответственность, дисциплинированность, организованность и приобретаются первоначальные трудовые навыки.

Процессы формирования мотивации трудовой деятельности работников с рыночной ориентацией очень болезненны. Особенно это проявляется в условиях, когда старые нормы и ценности отвергнуты, а новые еще не сформировались. Отказ от старых норм и ценностей в силу их двойственного характера (провозглашались одни, реально функционировали в обществе другие) привел к разрушению ценностей вообще. Становление работника нового типа не только не получает социальной поддержки, но и зачастую встречает общественное сопротивление.

Сегодня мы имеем дело не с энтузиазмом, не с желанием работать ради «светлого будущего», а с нормальным стремлением заработать на жизнь.

Мотивация труда является важнейшим фактором результативности работы и в этом качестве составляет основу трудового потенциала каждого работника, т.е. всей совокупности свойств, оказывающих непосредственное влияние на производственную деятельность. Трудовой потенциал в свою очередь состоит из психофизиологического потенциала (способности и склонности человека, работоспособность, выносливость и т.д.) и личного (мотивационного) потенциала. В этом единстве способностей и возможности личности мотивационный потенциал играет роль пускового механизма, определяющего, какие способности и в какой степени работники будут развивать и использовать – в процессе своей трудовой деятельности. Связь мотивации и результатов труда зависит от природных способностей и приобретенных навыков труда, но именно мотивация является источником трудовой деятельности и трудовой активности личности.

3. Виды мотивов, стимулов и система стимулирования работников

Мотивы и стимулы труда отличаются разнообразием. Мотивы различаются по своим структурным составляющим: по потребностям, благам и цене, которую работник готов заплатить за получение искомым благ.

Выделяется несколько мотивов, образующих в совокупности единую систему:

- мотивы содержательности труда;
- мотивы общественной полезности труда;
- статусные мотивы, связанные с общественным признанием плодотворности трудовой деятельности;
- мотивы получения материальных благ;
- мотивы, ориентированные на определенную интенсивность работы.

Очевидно, что чем большее число разнообразных потребностей реализует человек посредством трудовой деятельности, чем разнообразнее доступные ему блага, а также чем меньшую цену по сравнению с другими видами деятельности ему приходится платить, тем важнее роль труда в его жизни, тем выше его трудовая активность.

Рассмотрим, какие способы улучшения мотивации работников имеются в настоящее время:

Пути улучшения мотивации

1. Совершенствование организации труда:

- А) Использование гибких графиков;
- Б) Производственная ротация;
- В) Обогащение труда;
- Г) Расширение трудовых функций;
- Д) Улучшение условий труда;
- Е) Постановка целей.

2. Материальное стимулирование:

- А) Участие персонала в собственности и прибыли предприятия;

Б) Совершенствование премирования;

В) Совершенствование оплаты труда.

3. Неденежное стимулирование:

А) Создание систем «гибких льгот»;

Б) Психологическое поощрение;

В) Создание комплексных социальных программ.

4. Вовлечение в процесс управления персоналом:

А) Автономные бригады;

Б) Кружки качества;

В) Бригады результативной производительности;

Г) Различные формы участия в управлении производством.

5. Улучшение качества рабочей силы:

А) Повышение образовательного уровня работника;

Б) Совершенствование профессионально-квалификационного уровня;

В) Создание системы должностного роста.

Стимулирование труда предполагает создание условий (хозяйственного механизма), при которых активная трудовая деятельность, дающая определенные, заранее зафиксированные результаты, становится необходимым и достаточным условием удовлетворения значимых, социально обусловленных потребностей работника, формирования у него мотивов труда.

Система мотивации и стимулов должна опираться на определенную базу – нормативный уровень трудовой деятельности. Сам факт вступления работника в трудовые отношения предполагает, что он за заранее оговоренное вознаграждение должен выполнить некоторый круг обязанностей. В этой ситуации для стимулирования еще нет места.

Система стимулирования труда как бы вырастает из административно-правовых методов управления, но не заменяет их. Стимулирование труда эффективно только в том случае, когда органы управления умеют добиваться и поддерживать тот уровень работы, за который платят. Цель стимулирования – не вообще побудить человека работать, а побудить его делать лучше (больше) того, что обусловлено трудовыми отношениями. Когда речь идет о стимулировании трудовой социальной по своей природе деятельности, то стимулирование представляется как социальная проблема.

Управленческое воздействие на трудовое поведение работников, а через него на трудовую мотивацию может осуществляться через систему мер организационного, экономического и нравственно-психологического воздействия по следующим направлениям:

- путем установления обязательных для выполнения норм требований, регламентирующих трудовую деятельность. Нарушение этих требований, оговоренных как в коллективном, так и в индивидуальном контракте, должно с должной необходимостью включать определенные санкции вплоть до прекращения трудовых отношений;

- воздействие на трудовое поведение осуществляется через стимулирование поведения, направленного на реализацию целей органов управления;

- воздействие на поведение должно идти путем воспроизводства в массовом сознании определенных ценностей, норм и правил трудовой этики, формирования определенного эталона личности, адекватного рыночному характеру экономики, следовательно, которое получает общественное признание.

Первое направление осуществляется в основном организационными, административными методами, второе – через стимулирование и третье – на основе мотивирования работников. Соотношение отдельных направлений воздействия на трудовое поведение зависит от того, в какой ситуации и с какой целью они применяются и в какой степени цели органов управления соответствуют интересам работников.

Стимулирование в широком смысле слова – это совокупность требований и соответствующая им система поощрений и наказаний. Оно предполагает наличие у органов управления набора благ, способных удовлетворить значимые сегодня потребности работника и использовать их в качестве вознаграждения за успешную реализацию трудовых функций. Стимулирование – это канал, посредством которого органы управления могут управлять трудовым поведением работника путем влияния на условия его жизнедеятельности. Органы управления при этом могут не только усиливать или снижать трудовую активность, но и воздействовать на саму мотивацию, преобразовывать ее.

Вопросы для самопроверки

1. Раскройте и назовите, что представляет собой процесс мотивации трудовой деятельности.
2. Дайте понятие сущности стимулирования труда.
3. Раскройте содержание функционирования механизма мотивации трудовой деятельности.
4. Дайте понятие мотивации труда как важнейшего фактора трудовой деятельности.
5. Перечислите основные мотивационные характеристики и стимулы труда.
6. Назовите и перечислите содержание способов воздействия на мотивацию трудовой деятельности.
7. Дайте определение понятию «стимулирование», перечислите и раскройте содержание основных систем стимулирования.
8. Покажите взаимосвязь мотивов и стимулов, направленность стимулирования.

Тесты

№1

Разовое получение премии - это:

- а) мотивация труда;
- б) стимулирование труда;
- в) выплата бонуса.

№2

Повышение заработной платы - это:

- а) социальные гарантии;
- б) признание заслуг;
- в) получение материальных благ.

№3

Покупка акций предприятия означает:

- а) получение дополнительного дохода;
- б) участие в распределении прибыли;
- в) участие в формировании акционерного капитала.

№4

Совершенствование премирования работников предприятия относится к следующему виду улучшения мотивации:

- а) совершенствование организации труда на предприятии;
- б) вовлечение в процесс управления предприятием работников;
- в) материальное стимулирование персонала предприятия.

Тема № 10. Учет и анализ затрат на рабочую силу

При изучении данной темы необходимо рассмотреть следующие вопросы:

1. Затраты на рабочую силу, ее характеристика и классификация.
2. Учет затрат на рабочую силу и ее окупаемость.
3. Планирование и регулирование затрат на рабочую силу.

Краткое содержание вопросов

1. Затраты на рабочую силу, ее характеристика и классификация

Затраты на рабочую силу – это общепризнанный для стран с рыночной экономикой показатель, который включает в себя все расходы, связанные с функционированием человеческого фактора: затраты на заработную плату, выплаты работодателя по различным видам социального страхования; расходы организации на различного рода социальные выплаты и льготы (оплата транспорта, оказание единовременной помощи, дотация на питание); на содержание социальной инфраструктуры; затраты на содержание социальных служб, на обучение и повышение квалификации персонала, на выплату дивидендов и покупку льготных акций.

При этом расходы на заработную плату, или базовые расходы, составляют обычно менее половины общей величины расходов на рабочую силу.

Соответственно, эти расходы на рабочую силу возникают при выполнении всех функций, связанных с использованием кадров, т.е. затраты на выявление потребностей, деятельность по набору кадров, их развитие, высвобождение и обеспечение системы кадровой службы.

Современный менеджмент не только рассматривает затраты на рабочую силу как цену приобретения персонала, но и определяет их с позиций ценности персонала для организации, его способности приносить будущую выгоду. Согласно концепции «человеческого капитала» инвестиции в человеческий капи-

тал – это любое действие, которое повышает квалификацию и способности или, другими словами, производительность труда работников. Подобно затратам предпринимателей на станки и оборудование, затраты, которые способствуют повышению чьей-либо производительности, можно рассматривать как инвестиции, ибо текущие расходы, или издержки, осуществляются с тем расчетом, что эти затраты будут многократно компенсированы возросшим потоком доходов в будущем.

Согласно рекомендациям международной конференции статистиков по труду, затраты на рабочую силу (стоимость труда) включают оплату произведенной работы; выплаты, касающиеся неотработанного оплачиваемого времени, премии и денежные вознаграждения; стоимость питания и другие выплаты в натуральной форме; стоимость предоставления жилья работникам, оплачиваемого работодателем; расходы работодателей на социальное обеспечение; стоимость профессионального обучения; культурно-бытовых условий и смешанные статьи, такие как транспорт для работающих, рабочая одежда, восстановление здоровья. Расходы будут возрастать за счет привлечения новых работников, имеющих более высокую квалификацию, за счет дополнительных затрат собственных средств на переподготовку кадров, сохранение здоровья, организацию отдыха и т.д.

Для осуществления аналитической работы по планированию расходов на рабочую силу, детального изучения затрат, рассматриваемых с различных позиций, необходимо разделять затраты на рабочую силу по различным квалификационным группам.

Классификация затрат на рабочую силу

№ п/п	Классификационный признак	Вид затрат на рабочую силу
1	Фазы процессов воспроизводства рабочей силы	- Затраты на производство рабочей силы; - Затраты на распределение рабочей силы; - Затраты на потребление (использование) рабочей силы
2	Степень ценности (способности приносить доход в будущем)	- Первоначальные затраты; - Восстановительные затраты
3	Уровень подхода	- С позиций государства; - С позиций организации; - С позиций работника
4	Целевое назначение	- На приобретение работника; - На оплату труда и материальное вознаграждение; - На развитие персонала; - На подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников; - На услуги социально-бытового назначения; - На социальную защиту и социальное страхование; - На улучшение условий труда, медицинского оборудования

5	Источники финансирования	- Фонды общественных организаций государства: государственный бюджет, внебюджетные источники; - Организация: себестоимость продукции, прибыль, другие источники
6	Характер затрат	- Прямые затраты; - Косвенные затраты
7	Время возмещения	- Долговременные затраты; - Текущие затраты
8	Обязательность затрат	- Обязательные затраты; - Необязательные затраты
9	Отношение к целесообразности сокращения затрат	- Резервообразующие затраты; - Нерезервообразующие затраты
10	Место возникновения затрат	- Затраты для каждого учетного участка (подразделения организации)

2. Учет затрат на рабочую силу и ее окупаемость

Организация учета затрат на рабочую силу в условиях действующей системы учета представляет определенную трудность: использование форм бухгалтерской отчетности не даст полной информации, поэтому необходимо работать со многими документами первичного учета.

В международной практике все расходы организации на рабочую силу принято подразделять на основные и дополнительные:

Основные – заработная плата; оклады штатных работников; выплаты внештатным сотрудникам; прочие выплаты.

Дополнительные расходы – отчисление работодателя на социальное страхование и страхование от несчастных случаев; тарифный отпуск; оплачиваемый больничный лист; обучение и повышение квалификации; питание; транспортные расходы и т.д.

Затраты на рабочую силу частично подлежат отнесению на себестоимость продукции, а частично осуществляются за счет прибыли организации.

В себестоимость включаются следующие затраты на персонал:

- расходы на оплату труда основного производственного персонала за фактически выполненную работу, исчисляемые по средним расценкам, тарифным ставкам и должностным окладам в соответствии с принятыми в организации формами и системами оплаты труда, включая премии членам трудового коллектива за производственные результаты, стимулирующие и компенсирующие выплаты, а также на оплату труда работников, не состоящих в штате организации за выполнение работ по договорам гражданско-правового характера (включая договор подряда);

- выплата отпускных; выплата вознаграждений за выслугу лет; за выполнение государственных и общественных обязательств; оплата льготных часов подростков и т.д.;

- все виды премиальных выплат, обусловленные производственной деятельностью для рабочих (в том числе 13-я заработная плата);

- выплаты различных коэффициентов за работу в Сибири и в районах Крайнего Севера;
- затраты на обеспечение санитарно-гигиенических требований и техники безопасности;
- затраты на подготовку, переподготовку кадров с набором рабочей силы;
- отчисление на социальное, медицинское страхование и пенсионное обеспечение своих работников;
- затраты на содержание помещений для принятия пищи, душевые и т.д.;

В фактическую себестоимость включается также:

- потери от простоев по внутриводским причинам;
- пособия в связи с потерей трудоспособности из-за производственных травм, выплачиваемые на основании судебных решений;
- выплаты работникам, высвобождаемым из организации в связи с реорганизацией, сокращением численности работников и штатов.

Не включаются в себестоимость продукции, а финансируются за счет прибыли организации или специальных источников выплаты, непосредственно не связанные с оплатой труда; премии за счет средств специального назначения и целевых поступлений; материальная помощь, беспроцентные ссуды, выдаваемые на улучшение жилищных условий, обзаведение домашним хозяйством, оплата дополнительных отпусков, надбавки к пенсии, единовременные пособия уходящим на пенсию ветеранам и т.д.

Знание величины затрат на рабочую силу и полученного эффекта дает представление об окупаемости произведенных затрат. Срок окупаемости рассчитывается как частное от деления единовременных затрат на годовой экономический эффект.

Оценку окупаемости средств на рабочую силу следует производить с разных позиций:

- с позиций работодателя капиталовложения в рабочую силу должны не только окупиться за время работы работника в организации, но и принести ей определенную прибыль. Сроки окупаемости, таким образом, не должны выходить за пределы периода работы работника на предприятии (стажа работы);
- с позиции государства сроки окупаемости существенно растягиваются на весь период трудовой жизни (с учетом возможности старения определенной части знаний, утраты знаний и навыков в случае невостребованности, в связи с чем возникает необходимость в новых затратах средств на их восполнение).

Срок окупаемости затраченных зависит от:

1) Рациональности использования трудового потенциала, означающей эффективное использование фонда рабочего времени, использование работника в соответствии с его профессией и квалификацией, обеспечение надлежащего уровня интенсивности труда. Связь здесь достаточно проста: чем рациональнее использование, тем выше результаты, тем короче срок окупаемости;

2) Срока (стажа) работы человека на предприятии: чем больше стаж работы, тем больше возможность быстрее окупить вложенные средства.

Таким образом, полное использование рабочей силы и стабилизация коллектива создают реальные возможности для быстрой окупаемости средств и получения прибыли.

При принятии решения о целесообразности вложения средств в рабочую силу используются следующие показатели:

- величина затрат на рабочую силу;
- потенциальный экономический результат (экономический эффект) от вложения в рабочую силу;
- ожидаемый стаж работы.

3. Планирование и регулирование затрат на рабочую силу

Планирование затрат на рабочую силу является одной из главных экономических задач в области управления персоналом, которое должно быть организовано таким образом, чтобы обеспечить сбор плановых данных и управление расходами.

Планирование затрат на рабочую силу начинается с анализа факторов внешней и внутренней среды.

Анализ влияния внешних факторов при планировании должен учитывать развитие законодательных, налоговых и других норм, а также темпы инфляции; уровень доходов и потребления; динамику потребительских цен; уровень безработицы.

При анализе внутренних условий должны учитываться такие факторы на затраты рабочей силы, как:

- результаты планирования цели организации (бизнес-план);
- движение персонала (увольнение, выход на пенсию, временная нетрудоспособность и т.д.);
- финансовое состояние организации;
- численность и структура персонала.

При планировании затрат на рабочую силу необходимо:

- формировать общий бюджет затрат на рабочую силу;
- формировать бюджеты затрат на рабочую силу по подразделениям;
- осуществлять перераспределение затрат между подразделениями;
- проводить анализ структуры бюджета на рабочую силу;
- определять минимум затрат на рабочую силу;
- вести учет затрат на рабочую силу;
- проводить сравнительный анализ с показателями конкурентов;
- проводить корректировку бюджета расходов на рабочую силу.

Расходы затрат на рабочую силу регулировать следующим образом:

- через регулирование численности персонала;
- через регулирование денежных выплат;
- через анализ общих расходов и путей их снижения;
- путем изменения постановки задач организации.

Вопросы для самопроверки

1. В чем заключается сущность расходов на рабочую силу?

2. Назовите основные признаки классификации затрат на рабочую силу.
3. Какие затраты на рабочую силу выделяются по фазам процесса воспроизводства?
4. Какие затраты относятся к основным затратам на рабочую силу?
5. Назовите и охарактеризуйте дополнительные затраты на рабочую силу.
6. Какие затраты на рабочую силу включаются в состав себестоимости?
7. Какие затраты на рабочую силу финансируются из прибыли?
8. Назовите показатели, используемые при планировании затрат на рабочую силу.
9. Каким образом регулируются расходы на рабочую силу?

Тесты

№1

Согласно классификации затрат на рабочую силу, «оплата труда и материальное вознаграждение» относятся к:

- а) обязательным затратам;
- б) целевому назначению;
- в) степени ценности (способности приносить доход в будущем).

№2

Обучение и повышение квалификации работников относится к:

- а) основным расходам;
- б) дополнительным расходам;
- в) косвенным расходам.

№3

При планировании затрат на рабочую силу такой показатель, как «уровень доходов и потребления», относится к:

- а) внешним факторам;
- б) внутренним факторам;
- в) смешанным факторам.

№4

Через какой показатель необходимо регулировать затраты на рабочую силу?

- а) регулировку денежных выплат;
- б) регулировку производительности труда;
- в) регулировку стоимости основных и оборотных фондов.

Тема № 11. Социально-экономические результаты деятельности трудового коллектива

При изучении данной темы необходимо рассмотреть следующие вопросы:

1. Показатели результативности работы организации, подразделения.
2. Классификация факторов, влияющих на результаты труда работника.
3. Показатели результативности отдельного работника.

Краткое содержание вопросов

1. Показатели результативности работы организации, подразделения

Показатели результативности деятельности организации и ее подразделений должны ориентировать персонал на достижение конечных целей производства (рост прибыли и дохода, снижение затрат и расхода ресурсов), поскольку последние и выступают в качестве главных оценочных показателей их деятельности и создаются всем трудовым коллективом организации.

В связи с этим одним из важнейших вопросов оценки результативности деятельности подразделений является выбор критериальных показателей эффективности работы организации и формирование комплексной системы показателей оценки результативности, отражающих, с одной стороны, результаты экономического развития организации, а с другой – социальную эффективность работы подразделений. Система критериальных показателей результативности включает в себя три группы показателей.

Первая группа показателей характеризует общую эффективность работы организации и включает такие показатели, как прибыль, являющуюся основным финансовым результатом деятельности организации, себестоимость продукции, затраты на 1 рубль продукции, объем товарной продукции, качество продукции, фондоотдача основных производственным фондов.

Вторая группа показателей – показатели качества, сложности и результативности труда – производительность труда одного работника; соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы; потери рабочего времени на одного работника; фонд оплаты труда; затраты на управление организацией; средняя заработная плата одного работника.

В третью группу включена совокупность показателей социальной эффективности работы подразделений, в составе которых такие показатели, как текучесть персонала; уровень трудовой дисциплины; частота производственного травматизма; соотношение рабочих и служащих; надежность работы персонала; равномерность загрузки персонала; социально-психологический климат; качество труда персонала.

2. Классификация факторов, влияющих на результаты труда работника

Многообразие видов трудовой деятельности – с преимущественно физическим или умственным характером труда, управленческого, творческого, предпринимательского и др. - характеризуется большим разнообразием показателей результатов отдельных видов труда или, более конкретно, труда работников отдельных профессиональных групп и должностей.

Факторы – это причины (или условия) достижения того или иного результата труда. Факторы оказывают воздействие на способность работника осуществлять целесообразную деятельность через использование им своих психофизиологических, профессиональных, морально-нравственных, мотивационных качеств и установок.

Существует в настоящее время три основные группы факторов, влияющих на результаты труда, в зависимости от того, какой субъект социально-трудовых отношений способствует созданию условий для осуществления трудовой деятельности.

1 группа. Природно-климатические факторы создают ту внешнюю среду, в которой протекает трудовая жизнь человека и от которых в значительной мере зависят такие субъективные характеристики, как продолжительность жизни, состояние здоровья, семейное положение и др.

2 группа. Социально-экономические факторы играют решающую роль в формировании мотивации человека, в мобилизации всех трудовых ресурсов страны для преодоления спада производства и достижения устойчивого экономического роста.

3 группа. Научно-технические факторы играют решающую роль в обеспечении конкурентоспособности продукции и создания материально-технической базы результативного труда. При этом новые технологии, как ведущий в этой группе фактор, являются связывающим звеном между человеком и используемыми им предметами, средствами и микроэкологией труда.

3. Показатели результативности труда отдельного работника

Результативность труда – это мера эффективности труда, характеризующаяся достижением ожидаемого результата труда, цели трудовой деятельности или степени приближения к ней. Результативность труда определяется с помощью показателей, отражающих достигнутый конечный результат труда. Таким образом, результат труда выступает как итог целенаправленной трудовой деятельности отдельного работника.

Показатели результатов труда работника – это количественные и качественные характеристики его труда, которые используются для планирования и оценки его деятельности за какой-либо период времени (год, квартал, месяц) или при выполнении установленного объема работы. В связи с этим результаты труда работника выражаются показателями, характеризующими количество, качество, полноту и своевременность выполнения возложенных на него обязанностей, а для руководителя – еще и с учетом конечных результатов работы трудового коллектива.

В соответствии с этим установление показателей результатов труда применительно к категории рабочих может быть выполнено наиболее успешно и достаточно просто. Особенно это касается рабочих-сдельщиков, так как определение количественного и качественного результата их труда (количество, объем произведенной продукции, качество продукции) для этой категории работников основано на производственной программе по изготовлению конкретной продукции. При этом оценка результатов труда рабочих производится путем сравнения с запланированным или нормированным заданием.

Показатели результатов труда руководителей и специалистов установить значительно сложнее, поскольку они должны характеризовать их способность оказывать непосредственное влияние на деятельность какого-либо производственного или управленческого звена. Результат труда руководителя, как пра-

вило, выражается через итоги производственно-хозяйственной и иной деятельности организации или подразделений (например, выполнение плана по прибыли, рост числа клиентов и т.п.), а также через социально-экономические условия труда подчиненных ему работников (например, уровень оплаты труда, мотивированности персонала и т.п.). В частности, для руководителей первичных производственных коллективов такими показателями являются: выполнение плана по прибыли, объему, номенклатуре, производительности труда и т.д.

Для руководителей функциональных подразделений промышленных предприятий результат их труда характеризуется выполнением коллективами закрепленных основных показателей, так например:

- для технологических подразделений – выполнение графика подготовки производства, разработка и внедрение прогрессивных технологических процессов и оснастки, выполнение заданий по снижению трудоемкости изделий и норм расхода материалов;

- для производственно-диспетчерского отдела – выпуск годовой продукции заводом в соответствии с установленной номенклатурой, комплектность выпуска полуфабрикатов производственными подразделениями, уровень выполнения плана по производительности труда;

- для отдела технического контроля – снижение потерь от брака и рекламаций по сравнению с предшествующим периодом и т.д.;

- для отдела труда и заработной платы – выполнение плана по разработке и внедрению технически обоснованных норм, выполнение заданий по снижению трудоемкости изделий, отсутствие перерасхода фонда заработной платы и фонда материального стимулирования;

- для подразделения материально-технического снабжения – комплектное обеспечение всех подразделений предприятия основными и вспомогательными материалами, отсутствие замены материалов, ведущих к удорожанию изделий, отсутствие сверхнормативных остатков по материалам.

Результат труда специалистов определяется исходя из объема, полноты и качества, своевременности выполнения закрепленных за ними должностных обязанностей.

При выборе показателей, характеризующих ключевые, основные результаты труда руководителей и специалистов, следует учитывать, что они оказывают непосредственное и решающее влияние на результаты всей деятельности организации: занимают значительную часть рабочего времени персонала; результаты их работы приводят к достижению целей или всей организации или какого-то структурного подразделения данной организации.

Вопросы для самопроверки

1. Назовите основные показатели результативности деятельности предприятия.
2. Дайте определение и характеристику системе факторов качества труда.
3. Дайте характеристику природно-климатическим факторам.
4. Дайте характеристику социально-экономическим факторам.
5. Дайте характеристику научно-техническим факторам.

6. Что представляют собой показатели результативности труда отдельного работника?

7. Дайте характеристику показателям результативности труда для руководителей функционального подразделения предприятия.

8. Какие показатели результативности труда могут применяться для специалистов предприятия?

Тесты

№1

Показатель «средняя заработная плата работника» относится к:

- а) показателям экономической эффективности;
- б) показателям качества, сложности и результативности труда;
- в) показателям социальной эффективности.

№2

Рациональная организация труда относится к следующему фактору качества труда:

- а) экономическому фактору труда;
- б) личностному фактору труда;
- в) организационно-техническому фактору труда;
- г) социально-культурному фактору труда.

№3

Уровень социальной защищенности населения, влияющий на результаты труда работников, относится к следующему фактору:

- а) природно-климатическому;
- б) социально-экономическому;
- в) научно-технологическому.

№4

За показатель «уровень сверхнормативных запасов оборотных средств» на предприятии отвечает:

- а) главный бухгалтер;
- б) начальник планово-экономического отдела;
- в) начальник финансового отдела;
- г) начальник отдела снабжения.

Список рекомендуемой литературы

Основная литература

1. Скляревская, В.А. Экономика труда : учебник / В.А. Скляревская. – Москва : Дашков и К, 2018. – 304 с.,(Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496161> – Текст : электронный.
2. Бельчик, Т.А. Экономика труда : учебное пособие / Т.А.Бельчик ; Кемеровский государственный университет. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2019. - 234 с. Режим доступа: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571433>– Текст : электронный.

Дополнительная литература

1. Экономика и социология труда: Учебник /Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2008.
2. Экономика труда: Учебник /Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. - М.: Экзамен, 2009.
3. Экономика труда: Учебник /Под ред. Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христюбова, В.Д. Мостова. – М.: Юнити, 2008.
4. Экономика труда: Учебник /Под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Гаврилова. – Питер, 2009.
5. Экономика труда: Учебник /Под ред. П.Э. Шлендера, Ю.П. Кокина. – М.: Юрист, 2009.
6. Экономика труда: Учебник /Под ред. А.И. Архипова, Д.Н. Карпухина, Ю.П. Кокина. – М.: РАГС, 2009.
7. Экономика труда: Учебник /Под ред. Н.А. Волгина. – М.: РАГС, 2010.
8. Экономика и социология труда: Учебник /Под ред. Б.М. Генкина.- М.: Норма, 2006.
9. 10. Экономика и социология труда: Учебное пособие /Под ред. А.И. Рофе. – М.: МИК, 2006.
11. 12. Экономика труда: Учебник /Под ред. Е.Г. Яковенко. – М.: ЮНИТИ, 2008.

Ответы к тестам

№ темы	№ теста	№ ответа (буква)
1	1	а
	2	в
	3	б
	4	б
2	1	в
	2	б
	3	б
	4	а
3	1	в
	2	в
	3	в
	4	в
4	1	в
	2	б
	3	а
	4	в
5	1	а
	2	б
	3	в
	4	б
6	1	в
	2	б
	3	а
	4	в
	5	в
	6	а
7	1	г
	2	б
	3	в
	4	в
8	1	а
	2	а
	3	а
	4	в
9	1	б
	2	б
	3	в
	4	в
10	1	а
	2	б
	3	а
	4	а
11	1	б
	2	в
	3	б
	4	в

Манаев Владимир Васильевич
Дирша Елена Викторовна

ЭКОНОМИКА ТРУДА

Учебное пособие для студентов
всех форм обучения экономических направлений

Подписано к печати 25.06.20. Формат 60x84/16.
Усл. печ. л. 4,9. Тираж 50 экз. Зак. 201745. Рег. № 26.

Отпечатано в ИТО Рубцовского индустриального института
658207, Рубцовск, ул. Тракторная, 2/6.