

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Комин Андрей Эдуардович

Должность: ректор

Дата подписания: 12.03.2019 08:35:15

Уникальный программный ключ:

f6c6d686f0c899fdf76a1ed8b448452ab8ca6fb1af6547b6d40cdf1bdc60ae2

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Приморская государственная сельскохозяйственная академия»
Институт лесного и лесопаркового хозяйства

Кафедра философии и
социально-гуманитарных
дисциплин

Жуплей И.В

ЭКОНОМИКА ТРУДА

Учебное пособие для обучающихся по направлению подготовки
38.03.01 Экономика

Уссурийск 2017

Рецензенты: Н.А. Третьяк, к. экон. н., зав. каф. экономики филиала ДВФУ в г. Уссурийске;

Н.Г. Асманова, главный бухгалтер ФГБУ «Приморская межобластная ветеринарная лаборатория»

Жуплей, И.В. Экономика труда: учеб. пособие для обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 Экономика / И.В. Жуплей. - Уссурийск: ФГБОУ ВО Приморская ГСХА, 2017.- 107 с.

Учебное пособие представляет собой учебное издание, направленное на формирование компетенций у обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 Экономика. В учебном пособии освещаются базовые понятия, характеризующие механизм функционирования рынка труда, рассматриваются особенности формирования спроса и предложения на рынке труда, рассматриваются практические аспекты анализа и решения основных проблем на современном рынке труда. Учебное пособие состоит из теоретического учебного материала, практических заданий и заданий для самостоятельной работы. Представлен список основной и дополнительной литературы, рекомендуемой для использования при освоении дисциплины (модуля). Учебный материал изложен в тематическом разрезе.

Для обучающихся очной и заочной форм обучения по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (уровень бакалавриата).

Издается по решению методического совета ФГБОУ ВО Приморская ГСХА

ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие	4
ТЕМА 1. Теоретико-методические положения экономики труда. Показатели эффективности труда	6
Тема 2. Процесс формирования современной рабочей силы и пути повышения его эффективности	18
ТЕМА 3. Рынок труда как социальная среда распределения и обмена рабочей силы	27
ТЕМА 4. Общие положения трудового законодательства	37
ТЕМА 5. Управление персоналом как условие совершенствования и развития эффективности труда	43
ТЕМА 6. Разделение и кооперация труда. Организация трудовых коллективов	54
ТЕМА 7. Оплата труда и ее функции. Государственное регулирование вопросов оплаты труда	61
ТЕМА 8. Оплата труда: формы и системы	72
ТЕМА 9. МОТ и международный опыт регулирования социально- трудовых отношений	83
ТЕМА 10. Мотивация труда	90
ТЕМА 11. Оценка персонала предприятия (организации)	98
Список рекомендованных источников	106

ПРЕДИСЛОВИЕ

Целью освоения дисциплины (модуля) «Экономика труда» является ознакомление обучающихся с базовыми понятиями экономики труда, основами управления производительностью труда, механизмом функционирования рынка труда, особенностями формирования спроса и предложения на рынке труда, направлениями повышения производительности труда; формирование готовности к анализу и решению основных проблем в области экономики труда

Основные задачи дисциплины (модуля):

- освоить базовые знания теоретических основ в области экономики труда;
- выявить основные характеристики труда, воздействующие на уровень его эффективности.
- раскрыть основные закономерности функционирования рынка труда, в том числе рынка труда в пределах предприятия;
- дать представление об основных экономических методах анализа и управления социально-трудовыми отношениями на уровне предприятия и рынка в целом;
- описать систему управления трудом на фирме, соответствующую реалиям современной российской экономики;
- ознакомить с современной практикой отношений работодателей и наемных работников основными нормативными документами по правовым вопросам в социально-трудовых отношениях;
- определить основы формирования системы трудового вознаграждения применительно к различным категориям работников.

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

знать: современные концепции, позволяющие объяснить изменения, происходящие в сфере труда; содержание предмета и метода экономики труда; базовые категории экономики труда, такие как труд, трудовые ресурсы, занятость населения, безработица, рынок труда, рабочая сила, спрос и предложение на труд, заработная плата и др; общие концепции трудового законодательства; особенности государственного регулирования оплаты труда;

уметь: определить показатели производительности труда, рассчитывать резервы и роста на предприятии; планировать и рассчитывать трудоемкость продукции, численность работников и дополнительную потребность в них на предприятии; определять заработную плату работника при различных формах и системах оплаты труда; рассчитывать фонды оплаты труда предприятия и обеспечивать эффективность их использования; проводить работу по выявлению и использованию резервов роста производительности труда, рациональному использованию работников и регулированию заработной платы.

владеть: способностью выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных экономики труда в соответствии с

поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы; способностью анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий АПК и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений в сфере экономики труда; способностью, используя отечественные и зарубежные источники информации о рынке труда, собрать необходимые данные, проанализировать их и подготовить аналитический отчет о состоянии и перспективах развития рынка труда на микроэкономическом и макроэкономическом уровнях.

Задача учебного пособия состоит в том, чтобы оказать помощь обучающимся по направлению подготовки 38.03.01 Экономика в освоении дисциплины (модуля) в соответствии с рабочей программой дисциплины (модуля). Учебное пособие состоит из введения, одиннадцати тем, списка основной и дополнительной литературы. В каждой теме представлен конспект лекции, практические задания и учебный материал для самостоятельной работы.

ТЕМА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ЭКОНОМИКИ ТРУДА. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА

План

- 1 Основные понятия и категории экономики труда
- 2 Структура и функции общественного труда
- 3 Производительность труда, показатели эффективности труда

1 Основные понятия и категории экономики труда

Экономика труда – динамичная общественно организованная система, в которой происходит процесс воспроизводства рабочей силы – ее производство (подготовка, обучение, повышение квалификации работников и т.д.), распределение, обмен и потребление, а так же обеспечиваются условия и процесс взаимодействия работника, средств и предметов труда.

Экономика труда изучает закономерности в области трудовых отношений, занимается подробным анализом рынка труда, трудовых ресурсов и занятости, анализом трудовых отношений, исследует доходы работников и оплату, изучает проблемы производительности и эффективности труда, разрабатывает методы обоснования численности работников и методы определения норм труда.

Предметом экономики труда является труд в его исторически определенной форме, общественная организация труда.

К основным категориям экономики труда относят содержание и характер труда.

Содержание труда – взаимодействие работников с предметами и средствами труда. *Так швея в процессе своей трудовой деятельности использует швейную машинку, ткань, иглы, нитки; повар – сырье и продукты питания, кухонную утварь.*

Оно характеризуется такими признаками как:

1. Сложность труда;
2. Профессиональная пригодность работника;
3. Степень самостоятельности работника.

Виды труда различаются по степени сложности. Для соизмерения простого и сложного труда применяют понятие

«редукция труда», то есть процесс сведения сложного труда к простому для определения меры оплаты труда различной сложности. *С развитием общества доля сложного труда увеличивается, что связано с повышением технической оснащенности предприятий и повышением требований к образованию работников.*

Сложный труд по сравнению с простым имеет ряд особенностей:

– выполнение работником таких функций умственного труда как планирование, анализ, контроль, координация деятельности;

- концентрация активного мышления; последовательность в производстве;
- точность и адекватная реакция работника на внешние раздражители;
- быстрые, ловкие и разнообразные трудовые движения; ответственность за результаты труда.

Профессиональная пригодность влияет на конечные результаты труда и представляет собой совокупность психологических и психофизических свойств, а также специальных знаний, умений и навыков, необходимых для достижения приемлемой эффективности труда.

Степень самостоятельности работников зависит как от внешних ограничений факторов, связанных с формой собственности, так и от внутренних, диктуемых масштабом и уровнем сложности работ. Она выступает критерием уровня саморазвития личности, ее меры ответственности за результаты.

Характер труда как категория науки о труде представляет отношение между участниками трудового процесса, которые влияют на отношения работников к труду и на его производительность.

С точки зрения характера труда различают труд предпринимателя и наемный труд, а также коллективный и индивидуальный труд.

Труд предпринимателя отличается высокой степенью самостоятельности в производстве и высокой степенью ответственности за результаты труда.

Наемный труд – это труд работника, который по условиям соглашения должен выполнять должностные обязанности по отношению к работодателю.

Индивидуальный труд характеризуется как самостоятельный и независимый. Однако в настоящее время наиболее типичным является коллективный труд, то есть работа в коллективе для достижения общей цели.

Кроме того труд может быть:

- простым и сложным;
- физическим и умственным;
- живым и овеществленным;
- монотонным и творческим.

В настоящее время трудно указать профессию, в которой встречалась бы та или иная форма труда в чистом виде, поэтому можно говорить лишь о преобладании той или иной формы труда в определенной профессии.

2 Структура и функции общественного труда

Труд – это деятельность, направленная на развитие человека и преобразование ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага. Такая деятельность может осуществляться либо по принуждению (административному, экономическому), либо по внутреннему побуждению, либо по тому и другому. *Сначала человек ставит цель своих действий. Имея цель и используя материалы природы, человек создает*

новый продукт, то есть сознательно и последовательно выполняет трудовые действия, используя физическую и умственную энергию своего организма. Уровень физических и умственных затрат зависит от вида деятельности и используемых средств труда.

Процесс труда включает три основных составляющие:

- сырьевые материалы;
- средства труда;
- затраты живого труда.

Результатом взаимодействия этих трех составляющих является продукт труда – новое вещество природы, приспособленное к потребностям человека.

Структура современного общественного труда в рыночной экономике представляется из следующих элементов:

1. Вещественные элементы производства. Они являются результатом развития индустриального и постиндустриального общества. К материально-вещественным элементам производства относятся предметы труда и орудия труда, находящиеся в частной, корпоративной и государственной собственности.

2. Личные элементы производства, производительных сил (человеческий фактор) – это, прежде всего знания, опыт и навыки. Они также являются результатом исторического развития, важную роль в котором сыграло разделение труда. В соответствии с последним личные элементы производства делятся на умственный и физический труд, организаторский (управленческий) и исполнительский труд.

3. Цель труда. У непосредственных производителей и собственников средств производства (предпринимателей) разная цель труда. Первые являются носителями ближайших целей – выполнение конкретных видов работы, получение за это вознаграждения в виде заработной платы.

4. Связь между личными и вещественными элементами. За последними стоят их собственники, между которыми формируются отношения присвоения, распределения и обмена. Побудительными мотивами для данных связей выступают потребности, интересы, стимулы субъектов этих отношений. Конкретными формами взаимосвязи работников и собственников вещественных элементов, предпринимателей выступает заработная плата и прибыль.

5. Способы организации труда. Они зависят от цели производства, способа связи личных и вещественных элементов, разделения труда и конкуренции. Вместо стихийного разделения и конкуренции в масштабе капиталистического общества, присущих ему в XVI-XIX в.в., во второй половине XX в. значительно возросла роль государственного регулирования экономики (индикативное планирование, программирование) и четкой научной, плановой организации труда внутри предприятий.

6. Отношение к труду. С одной стороны, труд не является обязательным. С другой стороны, труд был и остается для подавляющей

части людей основным источником дохода, средством к существованию. Поэтому и отношение к труду неодинаково. Для части населения он вообще не представляет ценности, не является важным делом. Для большей же части людей труд – основное занятие в жизни. Среди последних отношение к труду двойственно: отношение к конкретным видам труда может приносить удовлетворения (или неудовлетворенность) его содержанием и общественной значимостью. Отношение же к труду как к источнику существования, дохода носит противоречивый характер, связано с противоборством наемных работников и работодателей за увеличение своей доли в доходе, т.е. работники борются за увеличение заработной платы (а в России – даже хотя бы за ее получение), а работодатели – за увеличение прибыли.

О структурных изменениях в общественном труде можно судить по структуре занятости населения. Она представляет собой проявление определенной пропорциональности в распределении трудоспособного населения по секторам экономики, отраслям, предприятиям и внутри них.

Функции общественного труда выражают изменение его содержания во времени в зависимости от уровня развития производительных сил. Можно выделить следующие функции:

1. Труд как средство к жизни, как способ и мера удовлетворения человеческих потребностей.
2. Труд как основа существования общества, источник вещественного богатства, фактор общественного прогресса.
3. Труд как фактор развития самого человека, как сфера утверждения личности.

Первая функция самая древняя и важная. Она выступает основой всех других функций. Человек, прежде чем заниматься духовной и иной возвышенной деятельностью, должен удовлетворить хотя бы минимальные потребности в пище, одежде, жилье и т.п. Главным направлением трудовой деятельности в этом качестве становится обмен веществ между человеком и природой.

По мере удовлетворения потребностей человека труд становится источником вещественного богатства (жилье, заводы, фабрики, учебные заведения, больницы, дороги и т.д.), фактором общественного прогресса (движением к более совершенным видам труда, организации производства и общества).

Человек, осуществляя в нормальных условиях труд, испытывает от него определенное удовлетворение, ощущает и осознает необходимость его для общества, благотворное влияние труда на развитие своих качеств. Иначе говоря, труд способствует развитию самого человека. Когда человек создает нечто новое, полезное, не встречающееся в природе, это вызывает у него чувство гордости, выступает сильным побудительным мотивом для новых дел и достижений, оказывает влияние на его социальный и психологический облик, формирует из него творческую личность. Всестороннее развитие личности достижимо при очень высоком уровне развития производительных

сил и социально-экономических отношений (компьютеризированное производство, полная занятость, высокие доходы населения, достаточное свободное время, гражданское общество и т.д.).

3 Производительность труда, показатели эффективности труда

Эффективность использования кадров на предприятии характеризуется показателями производительности труда.

Производительность труда – это экономическая категория, выражающая степень плодотворности целесообразной деятельности людей по производству материальных и духовных благ. Производительность труда определяется количеством продукции (объемом работ), произведенной работником в единицу времени (час, смену, квартал, год) или количеством времени, затраченным на производство единицы продукции (на выполнение определенной работы).

Для измерения производительности труда и оценки эффективности использования трудовых ресурсов используют два основных показателя: **выработка и трудоемкость**.

Выработка – количество продукции, произведенной в единицу рабочего времени и ли приходящейся на одного среднесписочного работника. Рассчитывается как частное от деления объема выполненных работ (выпущенной продукции) на численность работников (затраты труда).

Различают три метода определения выработки: натуральный, стоимостный (денежный) и трудовой.

Выработка в натуральном или стоимостном выражении определяется как отношение объема товарной (валовой или реализованной) продукции к среднесписочной численности работников.

Натуральный метод оценки используется в моно-номенклатурных производствах, когда объем выпуска продукции может быть выражен в соответствующих физических (натуральных) единицах измерения. *Достоинство данного метода – более точный и объективный результат о производительности труда. Недостаток – можно применить только на тех предприятиях, которые выпускают однородную продукцию.*

Стоимостной метод является наиболее универсальным и поэтому нашел самое широкое применение. С его помощью можно рассчитать производительность труда на предприятиях с многономенклатурными производствами. *При использовании стоимостного метода оценки можно определять и сравнивать производительность труда не только внутри одного предприятия, но и в регионе, отрасли и стране в целом.* В качестве объема производства при оценке этого показателя по стоимостному методу используется валовая, товарная или реализованная продукция.

Показатели выработки зависят не только от метода измерения объема производства, но и от единицы измерения рабочего времени (день, час и т.д.).

Трудовой метод или метод нормированного рабочего времени основан на использовании показателя трудоемкости продукции, отражающей объем затрат живого труда, на изготовление единицы продукции. *Такой показатель используется преимущественно на машиностроительных предприятиях и предприятиях обрабатывающих промышленности при оценке производительности труда основных производственных рабочих на отдельных участках, бригадах и при выпуске разнородной и незавершенной производством продукции, объем которой нельзя измерить ни в натуральных единицах, ни в стоимостном выражении.*

Трудоемкость – это затраты рабочего времени на производство единицы продукции. Определяется делением затрат труда (численности работников) на объем работ (продукции). При определении производительности труда следует различать **нормативную** (затраты времени по действующим нормам); **плановую** (планируемые затраты на единицу продукции) и **фактическую** (действительные затраты времени) трудоемкость продукции.

В зависимости от круга работников, труд которых включается в трудоемкость, различают:

- технологическую трудоемкость (затраты труда основных рабочих);
- трудоемкость обслуживания (затраты труда вспомогательных рабочих);
- производственную трудоемкость (технологическая трудоемкость + трудоемкость обслуживания);
- трудоемкость управления (затраты труда административно-управленческого персонала);
- полную трудоемкость (затраты труда всех категорий персонала).

Производительность труда изменяется под воздействием факторов, которые могут быть внешними по отношению к предприятию и внутренними.

К внешним факторам относятся:

- природные – в сложных природных условиях (туман, жара, холод, влажность) производительность труда снижается;
- политические – по воле государства происходит накопление капитала в руках немногих, что приводит к массовому охлаждению к труду;
- общеэкономические – кредитная, налоговая политика, системы разрешений (лицензий) и квот, свобода предпринимательства и т. д.

Внутренние факторы:

- изменение объема и структуры производства;
- применение достижений науки и техники в производстве;
- совершенствование организации производства и управления на предприятии;
- совершенствование организации и стимулирования труда.

В отечественной практике получила распространение следующая классификация **резервов повышения производительности труда**:

1) Повышение технического уровня производства (*механизация и автоматизация производства: внедрение новых видов оборудования, внедрение новых технологических процессов, улучшение конструктивных свойств изделий, повышение качества сырья и новых конструктивных материалов*).

2) Улучшение организации производства и труда (*повышение норм и зон обслуживания, уменьшение числа рабочих не выполняющих нормы, упрощение структуры правления, механизация учетных и вычислительных работ, изменение рабочего периода, повышение уровня специализации производства*).

3) Изменение внешних, природных условий.

4) Структурные изменения в производстве (*изменение удельных весов отдельных видов продукции, изменение трудоемкости производственной программы, изменение доли покупных полуфабрикатов и комплектующих изделий, изменение удельного веса новой продукции*).

Необходимо отметить, что рост производительности труда самым непосредственным образом влияет на конечные финансовые результаты работы предприятия, т.е. величину прибыли. Это влияние проявляется, прежде всего, через увеличение объемов производства и реализации продукции и снижение ее себестоимости. При этом снижение себестоимости за счет этого фактора будет только в том случае, если темпы роста производительности труда будут опережать темпы роста средней заработной платы работников предприятия.

Эффективное использование персонала предприятия также способствует повышению производительности труда и зависит от умения руководства воздействовать на способности работника к труду, с тем, чтобы направить их в нужном для фирмы направлении.

Контрольные вопросы

1. Предмет экономики труда и его развитие на современном этапе.
2. Понятие и сущность экономической категории труд.
3. Значение труда в развитии человека.
4. Содержание и характер труда. Характеристика категорий труда. Содержание труда. Характер труда. Сущность управления трудом. Управление общественным трудом.
5. Теория производительности.
6. Общее понятие производительности труда: соотношение результатов и затрат.
7. Эффективность труда и производства.
8. Продуктивность и рентабельность труда.
9. Что является исходной структурообразующей единицей трудового потенциала общества (трудовой потенциал региона, и/или трудовой потенциал работника, и/или трудовой потенциал города, и/или трудовой потенциал области)?

10. Какой измеритель используется в качестве показателя для измерения трудового потенциала общества (человеко-год , *и/или* человеко-день , *и/или* человеко-час)?

11. Что является обобщающей характеристикой эффективности использования трудового потенциала занятого населения (фондовооруженность труда, *и/или* интенсивность труда, *и/или* производительность труда, *и/или* техническая вооруженность труда, *и/или* напряженность труда)?

12. Назвать важнейший критерий эффективности экономики современного государства в контексте характеристики рынка труда (ориентация на внешний рынок труда, *и/или* ориентация на внутренний рынок труда, *и/или* сегментация , *и/или* гибкость, *и/или* снижение объемов скрытого рынка труда).

13. Дать определение производительности труда

14. Назвать показатели производительности труда. Дать их характеристику.

15. Классификация показателей выработки. Формулы

16. Классификация показателей трудоемкости. Формулы.

17. Методы измерения производительности труда.

18. Резервы производительности труда.

19. Какие данные необходимо иметь, чтобы определить выработку?

Тест

1. Показатель производительности труда характеризует:

- а) объем выпущенной продукции или услуг на единицу затрат труда;
- б) затраты физической и нервно - психической энергии человека в единицу затрат времени;
- в) объем материальных затрат на единицу продукции;
- г) выход годной продукции на единицу материальных затрат.

2. На уровень производительности труда оказывают влияние:

- а) величина экстенсивного использования труда;
- б) интенсивность труда;
- в) технико-технологический уровень производства;
- г) все перечисленное верно;
- д) все перечисленное неверно.

3. Показателями производительности труда выступают (2 варианта ответа):

- а) рентабельность;
- б) выработка;
- в) среднесписочная численность;
- г) фондоемкость;
- д) трудоемкость;
- е) фонд материальных ресурсов

4. Основными методами измерения производительности труда являются (исключить лишнее) (2 варианта ответа):

- а) трудовой метод;
- б) натуральный метод;
- в) балансовый метод;
- г) стоимостной метод;
- д) метод прямого счета.

5. Рост производительности труда на предприятии может проявляться в следующих формах:

- а) повышение нормы прибыли;
- б) повышение массы продукции, создаваемой в единицу времени при неизменном ее качестве;
- в) сокращение длительности производственного и промышленного циклов;
- г) повышение качества при неизменной ее массе, создаваемой в единицу времени.
- е) все перечисленное верно
- ж) все перечисленное неверно

6. В случае реализации продукции по рыночным ценам наиболее точно характеризуют вновь созданную стоимость и, соответственно, производительность труда, объем производства, исчисленные по показателю:

- а) чистой продукции;
- б) валовой продукции;
- в) товарной продукции;
- г) условно-чистой продукции.

7. В отраслях с высоким уровнем технического оснащения наиболее приемлемым для расчета объема производства при определении выработки является показатель стоимости:

- а) валовой продукции;
- б) товарной продукции;
- в) условно-чистой продукции;
- г) чистой продукции.

8. Наиболее приемлемым для измерения производительности труда в отраслях с длительным производственным циклом и большим объемом незавершенного производства является показатель выработки, где объем производства исчисляется по показателю стоимости:

- а) товарной продукции;
- б) реализованной продукции;
- в) валовой продукции;
- г) чистой продукции;
- д) нормативной стоимости обработки.

9. Из существующих методов измерения объема производства продукции наиболее универсальным является:

- а) натуральный;
- б) условно-натуральный;

в) стоимостной;

г) трудовой,

10. Показатель стоимости продукции, имеющий сильно искажающее влияние на показатели выработки:

а) валовая продукция;

б) товарная продукция;

в) чистая продукция;

г) условно-чистая,

11. Вид трудоемкости, которым можно сказать, что представляет собой сумму совершенных трудозатрат на выпущенный объем продукции или выполненный объем работ:

а) нормативная трудоемкость;

б) плановая трудоемкость;

в) фактическая трудоемкость,

12. Вид трудоемкости, формирующийся на основе затрат труда вспомогательных рабочих основных цехов и всех рабочих вспомогательных цехов:

а) технологическая трудоемкость; б) трудоемкость обслуживания;

в) производственная трудоемкость; г) трудоемкость управления.

13. Укажите факторы роста производительности труда, влияние которых не является долговременным и не требует значительных инвестиционных затрат:

а) материально-технические; б) организационно-экономические;

в) социально-психологические.

14. Выберите правильное продолжение фразы. Интенсивность труда - это:

а) сумма индивидуальных производительностей труда на данном производственном участке;

б) отношение общественной производительности труда к индивидуальной;

в) количество энергии человеческого организма, затрачиваемого работником в единицу рабочего времени;

г) выработка продукции на данном рабочем месте.

15. В каком случае рост дневной выработки будет меньше, чем рост часовой выработки:

а) если ухудшается использование рабочего времени в течение смены;

б) если увеличивается число дней, фактически отработанных за месяц;

в) если улучшается использование рабочего времени в течение смены.

16. Что происходит с трудоемкостью продукции, если выработка продукции увеличивается:

а) трудоемкость уменьшается, но в меньшей степени, чем растет выработка;

б) трудоемкость увеличивается;

в) трудоемкость остается неизменной

Задачи

1. В регионе проживает 4 млн. чел., в том числе 1800 тыс. чел. мужского населения и 2200 тыс. чел. женского. В рабочем возрасте находятся 54% мужчин и 55% женщин. В после рабочем возрасте мужчин – 16%, женщин – 13%. В после рабочем возрасте продолжают свою трудовую деятельность мужчины – 35%, женщины – 25%. В рабочем возрасте мужчины заняты: 85% в различных отраслях экономики, 1,5% – в вооруженных силах и 13% – в фермерском хозяйстве. Соответственно женщины: 80% – в различных отраслях экономики, – 20% в фермерском хозяйстве. Определить численность занятых трудовых ресурсов (промежуточные результаты вычислять с точностью до целых чисел).

2. Национальный доход страны за период, равный двадцати годам, вырос в 3,5 раза, численность населения увеличилась на 15%, количество занятых сократилось на 4,8%. Необходимо определить, во сколько раз выросла производительность общественного труда.

3. Норма времени на изделие А в отчетном периоде снизилась на 5%. Необходимо рассчитать процент изменения нормы выработки.

4. Фонд времени одного рабочего за смену составляет 480 минут (Тсм), число рабочих на участке (Чр) – 5 слесарей, норма времени на обслуживание одного станка (Нвр) – 30 минут. Необходимо рассчитать норму обслуживания станков на участке.

5. Объем произведенной продукции за смену (Осм) составил 200 штук деталей; продолжительность рабочей смены (Тсм) – 8 часов. Стоимость одной детали (Цд) составляет 35000 рублей. Необходимо рассчитать часовую выработку в натуральном и стоимостном выражении.

Самостоятельная работа по теме

Вопросы для самопроверки

1. Труд и трудовая деятельность. Условия труда их, формирование.
2. Роль труда в становлении и развитии производственных отношений.
3. Социально-экономическая сущность понятия трудовые ресурсы.
4. Соотношение понятий население, человеческие ресурсы, трудовые ресурсы.
5. Критерия выделения трудовых ресурсов. Понятия трудоспособности и трудоспособного возраста.
6. Экономические и социальные границы трудоспособного возраста.
7. Взаимосвязь производительности труда, фондовооруженности труда и фондоотдачи.
8. Измерители продукции и измерители затрат. Проблемы в области измерения производительности труда.
9. Однофакторные, многофакторные и совокупные факторные измерители.

10. Классификация методов измерения производительности труда по способу выражения результатов труда: натуральные, трудовые и стоимостные: сфера их использования, преимущества и недостатки.

11. Валовой национальный продукт, конечный продукт, национальный доход индикаторы национальной экономики.

12. Факторы роста производительности труда, связанные с уровнем развития техники и технологии производства.

13. Факторы роста производительности труда, обусловленные уровнем развития рабочей силы.

14. Организационные факторы роста производительности труда. Резервы роста производительности труда.

15. Трудоемкость продукции: понятия, виды, методы расчета. Планирование и разработка программы производительности труда.

Задачи для самостоятельного решения по теме

1. Определите выработку продукции на одного рабочего в натуральном и денежном вариантах на основе следующих данных. Годовой объем выпуска продукции предприятия – 250 тыс. шт. Годовой объем валовой продукции – 3 млн. руб. Среднесписочное число работающих на предприятии – 400 человек.

2. В плановом году объем производства продукции предполагается увеличить с 12 000 млн до 13 000 млн руб. При базовой производительности труда для этого потребовалось бы 1260 человек. Однако увеличение численности персонала не входит в планы руководства предприятия, напротив, она должна сократиться по сравнению с базовой на 5%. Определите, какими должны быть прирост производительности труда в этих условиях и абсолютный уровень плановой выработки.

3. Комплексная бригада в составе 40 человек добыла за месяц 5 тыс. тонн угля. Определите выработку на одного работающего.

4. Нормированная трудоемкость объема слесарных работ на участке (Тн) составляет 12000 минут, длительность смены (Тсм) – 480 минут. Необходимо рассчитать норму численности слесарей по участку.

5. Объем произведенной продукции по предприятию за отчетный месяц (Отов) составил 120000 руб., численность работников (Чр) – 300 человек. Необходимо рассчитать выработку на одного работающего в стоимостном выражении.

6. Определите оптовую отпускную цену товара, если себестоимость его выпуска 600 руб. за единицу, рентабельность – 20% к затратам, ставка акциза – 15%, НДС – 20%.

7. В механосборочном цехе показатели организации труда составили: коэффициент разделения труда – 0,90; коэффициент рациональности приемов труда – 0,84; коэффициент организации рабочих мест – 0,50; коэффициент трудовой дисциплины – 0,95; коэффициент нормирования труда – 0,60; коэффициент условий труда – 0,78. Определить интегральный показатель организации труда в цехе.

ТЕМА 2. ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЕГО ЭФФЕКТИВНОСТИ

План

- 1 Развитие рабочей силы: понятие, цели и задачи
- 2 Профессиональное развитие и компетентность персонала
- 3 Подготовка профессиональных кадров на отечественных предприятиях

1 Развитие рабочей силы: понятие, цели и задачи

Современный этап НТР привел к качественному изменению роли человека в производстве, превратив его в решающий фактор развития производства. Объективные тенденции развития промышленного производства, опыт передовых компаний ведущих стран мира позволяют утверждать, что шанс стать конкурентоспособными имеют только те организации, которые объединяют технический и человеческий факторы.

Люди, работающие в организации, их отношение к труду, квалификация, творческий и интеллектуальный уровень определяют успех организации.

Конкурентоспособные компании, прежде чем внедрять новую технику и технологии, проводят перестройку методов организации управления производством, меняют кадровую политику, подготавливают компетентный персонал.

Государственные и частные работодатели должны осуществлять стратегическую кадровую политику, направленную на подготовку и насыщение всех звеньев производства рабочей силой с творческими возможностями. Важным условием в этой связи выступает требование непрерывного развития персонала, т.е. проведение комплекса мероприятий, способствующих полному раскрытию личного потенциала работников и росту их способности вносить вклад в деятельность организаций.

Развитие рабочей силы представляет собой систему взаимосвязанных действий, элементами которой являются

- выработка стратегии;
- прогнозирование и планирование потребности в кадрах той или иной квалификации;
- управление карьерой и профессиональным ростом; организация процесса адаптации, обучения, тренинга,
- формирование организационной культуры.

Целью развития персонала является повышение трудового потенциала работников, поскольку каждый из них имеет значительный потенциал. В условиях постоянного удорожания человеческих ресурсов работодателям необходимо его задействовать.

Развитие персонала для каждой организации является существенным элементом производственных инвестиций на будущее. Приоритетность инвестиций в развитие персонала связана с необходимостью:

- повышения деловой и трудовой активности каждого работника для выживания организации;
- сохранения конкурентоспособности организации, так как обучение работе с новой техникой невозможно без значительных инвестиций;
- обеспечения роста производительности труда.

Пример. В Японии непрерывное обучение является составляющей частью трудового процесса. За неделю работник японской фирмы обучается около 8 часов, при этом 4 часа за счет рабочего времени. Японская система обучения работников на фирме предполагает овладение 2-3 специальностями.

Помимо влияния на финансовые результаты компании, инвестиции в профессиональное развитие способствуют:

- созданию благоприятного климата в организации,
- повышению мотивации сотрудников и их преданность организации,
- снижению текучести кадров,
- обеспечению преемственности в управлении. Система развития персонала включает в себя:

1. **Внешнюю подсистему** профессионального развития персонала, представленную образовательными учреждениями, осуществляющими подготовку и повышение квалификации персонала. Эта подсистема профессионального развития персонала строится и функционирует на принципах и правовых основах, изложенных в нормативных документах: Закон РФ «Об образовании», Постановлениях Правительства РФ.

2. **Внутреннюю подсистему** составляют кадровые службы, занимающиеся профессиональным развитием персонала, а также управляют циклом профессиональной жизни человека – его карьерой. Кадровые службы выполняют функции формирования, воспроизводства, приращения и рационального использования профессионального опыта персонала.

К группе **методов формирования и развития кадрового потенциала организации** относятся:

- методы организационного развития, совершенствования организационных структур, составления штатного расписания;
- методы улучшения фирменного стиля управления;
- методы конфликтного менеджмента, содействующие межличностным коммуникациям и установлению благоприятного климата;
- техника групповой работы менеджера.

Успешное развитие персонала построено на трех факторах: знаниях, возможностях и поведении сотрудников.

Знания являются основой развития способностей персонала, они содействуют формированию усилий человека. В контексте развития персонала различают два вида знаний: общие профессиональные и специфические знания. Специфические знания нужны ежедневно для решения совершенно

определенных текущих задач, которые не могут быть определены должностными обязанностями. Это специализированные профессиональные знания, которые приобретает персонал вместе с опытом работы. Первые приобретаются в процессе получения образования и дальнейшей подготовки кадров.

Возможности означают условия использования полученных знаний. Развитие персонала, связано с приведением знаний сотрудников в соответствие с их возможностями. В рамках своих возможностей и на основе собственной деятельности сотрудники расширяют свой опыт.

Поведение персонала стало играть более заметную роль при управлении группой. Нельзя обеспечить развитие персонала только на основе повышения знаний и возможностей, так же нужно учитывать особенности поведения персонала.

Таким образом, ответственность за развитие персонала несут работники, которые должны быть активными и нацеленными на постоянное самосовершенствование, а так же администрация, обязанность которой с одной стороны, быть образцом для подражания, а с другой стороны грамотно направлять усилия.

2 Профессиональное развитие и компетентность персонала

Профессиональное развитие – это процесс подготовки сотрудников к выполнению новых производственных функций, занятию определенных должностей, решению новых задач, направленный на преодоление расхождения между требованиями к работнику и его реальными качествами.

Потребность в профессиональном развитии персонала обусловлена:

1. Изменением содержания и сложности труда его профессионализацией. Для практики управления персоналом организация профессионального развитие персонала не должно быть самоцелью, оно должно находиться в жесткой увязке с содержанием и качеством труда, требуемого для конкретной должности, группы должностей, организации в целом.

2. Потребность в профессиональном развитии персонала обусловленная структурой мотивации населения работающего в разных организациях или временно не занятого в производстве.

Мотивами здесь также могут быть желания: поскорее освоить новую работу, сохранить прежнюю или получить более высокую должность, обеспечить гарантию стабильности или просто повысить доходы, приобрести знания, расширить контакты, стать более независимым от работодателей и конкурентоспособным на рынке труда.

3. Потребность в профессиональном развития обусловленная временными ограничениями цикла активной профессиональной жизни человека и постоянной потребностью организации обеспечивать свое развитие.

Интенсивность и темпы развития любой организации и общества в целом зависят не только от постоянного притока людей, способных замещать должности в организационной структуре, требующие от человека высокого профессионализма, но и от возможности персонала сделать работу лучше и качественнее, чем делали предшественники, прирастить личный профессиональный опыт, а значит и опыт организации. Темпы приращения профессионального опыта персонала в организации – это важнейший фактор ее стабильного и динамичного развития.

Важным средством профессионального развития персонала является профессиональное обучение, представляющее собой процесс непосредственной передачи профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации. *Примером профессионального обучения могут служить курсы по изучению новой компьютерной программы секретарей-референтов, специальные курсы для отдельных категорий персонала и т.д.*

Формально профессиональное развитие шире, чем профессиональное обучение, и часто включает в себя последнее, однако в реальной жизни различие между ними может быть условным, поскольку они служат одной цели - подготовке персонала организации к успешному выполнению стоящих перед ним задач.

Подготовка квалифицированных кадров будет эффективной в том случае, если связанные с ней издержки ниже издержек на повышение производительности труда в перспективе, за счет профессиональной подготовки или за счет устраненных издержек, возникающих при ошибочном найме рабочей силы.

Если рассматривать затраты отдельного человека, то они могут складываться из следующих составляющих:

- прямые затраты на образование;
- упущенные возможности за время образования;
- упущенные возможности в связи с вероятной профессией, места работы.

Потенциальные выгоды могут заключаться в следующем: а) ожидаемое повышение заработной платы за счет получения образования; б) изменение социального статуса, продвижение по карьерной лестнице, что в определенной мере способствует и улучшению личного благосостояния.

Важно учитывать распределенность по времени выгод от получения образования, ведь эффект может длиться всю трудовую жизнь, с момента применения новых знаний в работе.

Профессиональное развитие включает ряд этапов:

1. Определение потребностей развития персонала.
2. Составление бюджета профессионально развития.
3. Определение его специфических целей критериев оценки эффективности развития.

Ключевым этапом управления профессиональным развитием является определение потребностей организации путем выявления несоответствия

между необходимыми профессиональными знаниями и навыками и теми знаниями и навыками, которыми он обладает в действительности.

Для определения потребностей профессионального развития, каждая из участвующих в этом процессе сторон должна учитывать воздействие следующих факторов:

- ✓ динамика внешней среды (потребители конкуренты, поставщики, государство);
- ✓ развитие техники и технологии, влекущие за собой появление новой продукции, услуг и методов производства;
- ✓ изменение стратегии развития организации;
- ✓ создание новой организационной структуры;
- ✓ освоение новых методов деятельности.

Традиционными методами определения и регистрации потребностей в профессиональном развитии являются аттестация и подготовка индивидуального плана развития. *Аттестация представляет собой процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый его непосредственным руководителем.*

Оценка эффективности программ обучения является центральным моментом управления профессиональным развитием современной организации. Существуют четыре категории эффектов, которые могут быть измерены:

1. Реакция. *Оценивают путем опроса реакцию на программу: нравится ли им эта программа, считают ли они ее полезной?*

2. Степень усвоения. *Тестируют обучающихся, чтобы определить удалось ли им в полной мере усвоить основные принципы, а также приобрести необходимые навыки.*

3. Поведение. *Выясняют, изменилось ли поведение обучающихся на рабочем месте благодаря обучению.*

4. Результаты. *Это, возможно, самое главное – определяют какие окончательные результаты были достигнуты в рамках изначально поставленных целей, снизилось ли число жалоб со стороны клиентов, уменьшились ли отходы производства, выполняются ли производственные нормативы и т.д.*

3 Подготовка профессиональных кадров на отечественных предприятиях

Подготовка профессиональных кадров, является одной из важнейших задач профессионального образования. Процесс подготовки работников непосредственно на предприятиях всегда являлся одним из основных этапов обучения, подготовки и переподготовки кадров, однако в последнее время его значение и роль изменились.

Главной особенностью современного производства является постоянное изменение его технологической базы и передача контрольных и

управляющих функций техническим средствам. Данный процесс приводит к непрерывной модификации используемого оборудования, частой смене используемых механизмов, а следовательно к необходимости постоянного повышения квалификации и переобучению работников.

Целью подготовки профессиональных кадров является обеспечение предприятий квалифицированными работниками с учетом происходящих в обществе научно-технических и социально-экономических изменений.

Основными *принципами подготовки* профессиональных кадров являются:

- единство системы профессионального образования и преемственность различных его видов и форм;
- опережающий характер обучения на основе прогноза научно-технического развития и условий развития конкретного предприятия;
- гибкость различных форм профессионального образования, возможность их использования на отдельных этапах образования;
- профессиональное и социальное стимулирование обучения работников;
- построение системы профессионального образования с учетом возможностей предприятия.

Нормативным документом организации подготовки профессиональных кадров служит Типовое положение о непрерывном профессиональном и экономическом обучении, в котором:

- определены порядок и функции управления непрерывным обучением различных уровней;
- установлены формы и виды обучения, обеспечивающие его непрерывность для специалистов и рабочих;
- даны рекомендации по подбору, подготовке и повышению квалификации преподавательских кадров;
- указаны роль и значение учебно-материальной базы в обеспечении непрерывного образования;
- даны рекомендации по планированию непрерывного обучения кадров;
- указаны источники финансирования расходов на обучение кадров.

Подготовка профессиональных кадров включает в себя следующие виды и формы обучения:

- подготовка новых рабочих из числа не имеющих профессий;
- переподготовка с целью освоения новых профессий в результате внедрения новой техники и для желающих сменить профессию;
- обучение работников вторым профессиям с целью расширения профессионального профиля и эффективной работы;
- повышение квалификации работников с целью углубления профессиональных знаний, умений и навыков;
- повышение квалификации работников с целью изучения новой

техники, оборудования, материалов, технологических процессов, новых методов управления.

В России на производстве применяется **три основных вида профессионального обучения**:

I. Подготовка новых работников на предприятии – это форма профессионального обучения лиц, ранее не имевших профессии. Такое обучение проводится по профессиям, перечень которых утверждает Министерство образования и науки РФ. Подготовка работников осуществляется по курсовой (от 10 до 30 человек), групповой (обучение осуществляет инструктор, не освобожденный от своих прямых обязанностей) и индивидуальной формам обучения. Выделяют следующие ступени профессионального обучения:

1) работники должны овладеть производственными навыками, необходимыми для выполнения работы в требуемом темпе, с соблюдением технологических требования и установленной технологии, выполнять нормативы объема работ, применять рациональные приемы труда и организации рабочего места;

2) работники должны овладеть знаниями и умениями, необходимыми для глубокого представления о сущности выполняемого технологического процесса. Здесь работник овладевает широким кругом профессионально-технических знаний, самостоятельно принимает решения о воздействии на ход технологического процесса и обеспечивают его успешность:

3) повышение квалификации вновь принятых на предприятие работников. На данной ступени обучения они подготавливаются к многообразной профессиональной деятельности, овладевают в совершенстве знаниями, умениями и навыками, необходимых для выполнения работ, расширяют знания по смежным специальностям.

После окончания третьей ступени обучения работник приобретает знания в определенной системе, поэтому он умеет ими лучше пользоваться, глубже проникает в понимание сути производственного процесса. Он свободно оперирует понятиями, анализирует факты, самостоятельно дает объяснение им.

II. Повышение квалификации работников является формой профессионального обучения, направленной на последовательное совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков по имеющейся профессии. На предприятия для повышения квалификации работников организуются:

- производственно-экономические курсы – создаются для повышения квалификации, углубления и расширения знаний, умений и навыков работников по имеющейся у них профессии до уровня, соответствующего требованиям производства. Успешное окончание курсов является необходимым условием для присвоения работникам более высокого квалификационного разряда;

- курсы целевого назначения – создаются для изучения нового оборудования, изделий, материалов, технологических процессов, средств механизации и автоматизации, применяемых в производстве, правил и требований их безопасной эксплуатации;

- школы по изучению приемов и методов труда – создаются в целях массового освоения приемов и методов труда высококвалифицированных работников, добившихся значительных успехов в своей области.

II. Переподготовка и обучение новым профессиям работников предприятия – это профессиональное обучение новой профессии работников, уже имеющих такую.

Контрольные вопросы

1. Трудовой потенциал общества, его структура и характеристики.
2. Трудовые ресурсы страны, их границы, состав и источники пополнения.
3. Современную демографическую ситуацию в РФ.
4. Миграционные процессы в России и их значение в формировании трудовых ресурсов.
5. Понятие о демографической политике государства, её цели, направления и меры в современной России.
6. Особенности рабочей силы в АПК.
7. Региональные особенности формирования рабочей силы в сельском хозяйстве.

Задачи

1. В результате внедрения организационно-технических инноваций в плановом году обеспечивается экономия численности рабочих – 200 чел. Численность рабочих в базисном году – 2500 чел. Объем производства в базисном году составил 8000 тыс. руб. Бизнес-планом предусмотрено увеличить объем производства на 12%. Определить возможный прирост производительности труда.

2. Национальный доход в экономике страны в базовом году составил 69 млрд. руб. Через 15 лет он увеличился до 152 млрд. Инфляция за период составила 258%. Численность трудоспособного населения увеличилась в отчетном году по сравнению с базовым на 20%, доля занятых по отношению к численности трудоспособного населения составила 85% и 80%, соответственно, к базовому и отчетному году. Определить, как изменилась производительность труда.

3. Внутрисменные потери рабочего времени в базисном году составили 10% к фонду рабочего времени. В результате внедрения организационных инноваций они снизились до 5%. Определить рост производительности труда за счет снижения внутрисменных потерь рабочего времени.

Самостоятельная работа по теме

Вопросы для самопроверки

1. Понятие, структура, функции труда и характеристики современного труда.
2. Население, трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества.
3. Трудовой Кодекс РФ (новая редакция). Общая характеристика.
4. Рынок труда (РТ): сущность, роль и функции.
5. Общие закономерности функционирования рынка труда в современных условиях
6. Особенности формирования цивилизованного рынка труда в России.
7. Проблемы занятости и безработицы. Государственное регулирование данной сферы.
8. Управление трудом работника в коллективе.
9. Организация и нормирование труда персонала производственного коллектива.
10. Эффективность трудовой деятельности: сущность, факторы и условия, влияющие на ее рост.

Задачи для самостоятельного решения по теме

1. Составьте калькуляцию изделия, если известно, что отчисления на з/п=1620 руб. За выслугу лет =21%. На соцстрах=31,6%. Районный коэффициент=15%. Накладные расходы=90%. Рентабельность=20%. Цена металла=2380 за кг. Вес изделия=0,54 кг.
2. Определите оптовую отпускную цену товара, если себестоимость его выпуска 600 руб. за единицу, рентабельность – 20% к затратам, ставка акциза – 15%, НДС – 20%.
3. Темп прироста национального дохода составляет 3%, численности работников 1%. Необходимо рассчитать прирост национального дохода за счет роста производительности труда.
4. Внутрисменные потери рабочего времени в базисном году составили 15% к фонду рабочего времени. В результате внедрения организационных инноваций они снизились до 10%. Определить рост производительности труда за счет снижения внутрисменных потерь рабочего времени.
5. В результате внедрения организационно-технических инноваций в плановом году обеспечивается экономия численности рабочих – 150 чел. Численность рабочих в базисном году – 2400 чел. Объем производства в базисном году составил 7500 тыс. руб. Бизнес-планом предусмотрено увеличить объем производства на 15%. Определить возможный прирост производительности труда.
6. Рассчитать рост производительности труда на предприятии, если за счет организационно-технических факторов она возрастает на 8%, и одновременно улучшается структура промышленно-производственного персонала: доля основных рабочих возрастает с 51% до 52,5 %.

ТЕМА 3. РЫНОК ТРУДА КАК СОЦИАЛЬНАЯ СРЕДА РАСПРЕДЕЛЕНИЯ И ОБМЕНА РАБОЧЕЙ СИЛЫ

План

- 1 Рынок труда: сущность, содержание, структура
- 2 Современные виды и модели рынка труда
- 3 Политика занятости и ее регулирование в рыночном хозяйстве
- 4 Понятие и виды безработицы

1 Рынок труда: сущность, содержание, структура

Рынок труда – это совокупность социально-трудовых отношений между покупателями и продавцами по поводу условий найма и использования рабочей силы. *Центральным отношением, выражающим сущность данной структуры, является отношение по поводу обмена функционирующей рабочей силы на жизненные средства, т.е. на заработную плату. Реализация этого отношения происходит на основе действия механизмов спроса - предложения рабочей силы и жизненных средств. В этом процессе участвует государство, которое устанавливает минимальную заработную плату и продолжительность рабочего дня; величину пособий по безработице и некоторые другие параметры.*

Рынок труда имеет ряд особенностей, накладывающих отпечаток на его функционирование:

1. Неотделимость прав собственника на труд от его владельца. *Труд представляет собой процесс расходования рабочей силы от своего носителя, в процессе купли-продажи возникают особые отношения.*

2. Большая продолжительность контакта продаж и покупателя. *Сделка, совершаемая на рынке труда, предполагает начало длительных отношений между продавцом и покупателем.*

3. Наличие и действие неденежных аспектов сделки. *Это прежде всего условия труда, микроклимат в коллективе, перспективы продвижения по службе и профессионального роста.*

4. Наличие большого числа институциональных структур особого рода: *система трудового законодательства, различные учреждения и службы регулирования занятости, государственные программы в области труда и занятости.*

5. Высокая степень индивидуализации сделок. *Сделки на рынке труда отличаются огромным разнообразием.*

Главными составными частями рынка труда являются предложение, охватывающее всю рабочую силу, и совокупный спрос, как общая потребность экономики в наемной рабочей силе. Они составляют и рынок труда.

Рынок труда, как любая система, имеет свою структуру. Она представлена следующими компонентами:

1. **Субъекты рынка труда** – к ним относятся:

– наемные работники – люди, не имеющие средств производства, живущие за счет продажи своей рабочей силы. Их благосостояние, воспроизводство зависит от того, насколько успешно они могут продать свою рабочую силу – заключить контракт, получить работу;

– работодатели – люди, работающие самостоятельно и постоянно нанимающие на работу одного и более человек. К работодателям относятся как собственники средств производства, владельцы фирм, предприятий, так и наемные управляющие (директора) в крупных акционерных компаниях и на государственных предприятиях. *Их доля в составе работающего населения невелика, несколько превышает 10%.*;

– государство как субъект рыночных отношений выполняют следующие функции:

✓ создание условий для развития рыночных отношений, обеспечения полной занятости путем стимулирования сохранения и создания новых рабочих мест во всех секторах экономики, развития рабочей силы;

✓ разработка законов, юридических норм и правил, а также обеспечение правопорядка;

✓ защита всех субъектов рынка труда;

✓ регулирование рынка труда;

✓ функции работодателя на государственных и муниципальных предприятиях.

2. **Нормативная база:** юридические нормы, экономические программы, трехсторонние соглашения и коллективные договоры.

3. **Конъюнктура рынка** - это соотношение спроса и предложения в разрезе всех составляющих структуру рынка труда. В зависимости от соотношения между спросом и предложением конъюнктура рынка труда может быть трех типов:

• *трудодефицитный, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда;*

• *трудоизбыточный, когда на рынке труда имеются большое число безработных и соответственно избыток предложения труда;*

• *равновесный, когда спрос на труд соответствует его предложению.*

4. **Инфраструктура рынка** – это государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий и общественные организации, фонды, обеспечивающие наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением на рынке труда.

2 Современные виды и модели рынка труда

Рынок труда включает не только экономические, но социальные, правовые и психологические отношения разных странах формирование этих

отношений исторически происходило не одновременно. В результате в отдельных странах возникли определенные различия.

В современном мире можно выделить два основных вида рынка труда:

1. **Общенациональный рынок** характеризуется открытостью, доступностью, конкурентностью для всех лиц наемного труда. Заполнение рабочих мест осуществляется путем набора основной массы рабочей силы, подготовленной вне пределов предприятия. *Это означает, что последнее признает диплом, сертификат учебных заведений, находящихся вне их контроля.*

2. **Внутрифирменный рынок** характеризуется закрытостью, слабой конкурентностью. Движение рабочей силы осуществляется в основном в рамках фирмы, т.е. переход рабочей силы с одного рабочего места на другое, овладение смежными специальностями. Наем основной массы работников осуществляется путем коллективных переговоров после окончания срока действия предыдущего договора. Подготовка персонала осуществляется внутри предприятия и преследует цели конкретного предприятия. *Внутрифирменные рынки обособлены друг от друга. На них откладывает отпечаток характер производства и внутренний распорядок работы. Поэтому кадры данного трудового рынка обладают незначительной конкурентоспособностью на внешнем рынке.*

Существует несколько основных моделей рынка труда:

1. Чисто конкурентный рынок труда, который характеризуется большим числом предпринимателей (работодателей) выражающих спрос на труд, большим числом работников являющихся носителями рабочей силы и выражающих предложение;

2. Модель монополий, характеризуется тем, что предложение представлено множеством работников, а спрос – единственной фирмой-работодателем;

3. Модель двухсторонней монополии предусматривает объединение монополической модели с моделью открытых профсоюзов.

Конечной целью любого рынка труда является удовлетворение профессионально-трудовых и жизненных интересов экономически активного населения, обеспечение народного хозяйства нужными ему кадрами, а также достижение максимальной занятости населения.

3 Политика занятости и ее регулирование в рыночном хозяйстве

Политика занятости – это совокупность мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества и его членов, а также комплекс мероприятий направленных на улучшение распределения рабочей силы и поддержание эффективной занятости.

Механизм регулирования занятости населения реализуется государственными органами исполнительной власти на федеральном уровне и уровне субъектов РФ, органами местного самоуправления путем изучения

сложившихся условий, разработки и выполнения программ обеспечения занятости населения.

В настоящее время выделяют три модели политики занятости в странах с развитой рыночной экономикой:

1. Европейская модель предполагает сокращение числа занятых при повышении производительности труда и, как следствие, росте доходов работающих. Такая политика предполагает дорогостоящую систему пособий для большого количества безработных.

2. Скандинавская модель основывается на обеспечении занятости практически всем трудящимся путем создания рабочих мест в государственном секторе со средними условиями оплаты труда. Такая политика в основном рассчитана на государственные средства, при дефиците которых наступает спад производства, что влечет за собой увольнения.

3. Американская модель ориентируется на создание рабочих мест не требующих высокой производительности для значительной части экономически активного населения. Безработица при этом формально сокращается, но увеличивается количество людей с низкими доходами.

Различают 2 типа государственного воздействия на занятость населения:

- ✓ пассивный (социальная помощь незанятому населению);
- ✓ активный (профессиональная подготовка и переподготовка кадров, создание новых рабочих мест, проведение общественных работ, стимулирование самозанятости, меры помощи регионам).

Регулирование рынка труда, проводимое государством, осуществляется в краткосрочном периоде, который включает в себя: увеличение расходов на финансирование занятости в общественных работах; субсидирование новых рабочих мест; поддержание самозанятости населения, и долгосрочном периоде, предполагающем увеличение гибкости рынка труда (переподготовка, переквалификация работников и т.д.)

Наряду с государственными органами власти существует негосударственные органы и организации. К ним относится *Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально - трудовых отношений*, функционирующая на постоянной основе и состоящая из представителей общероссийских объединений работодателей, представителей общероссийских объединений профессиональных союзов и представителей Правительства РФ.

4 Понятие и виды безработицы

Безработица – это часть экономически активного населения, включающая в себя не работающих, но желающих и активно занимающихся поиском работы людей.

Уровень безработицы – это процентное соотношение количества безработных и всего экономически активного населения (рабочей силы).

Законодательство выделяет категории населения и случаи, когда незанятые граждане не могут быть признаны безработными:

- 1) граждане, не достигшие 16-летнего возраста;
- 2) лица, которым в соответствии с пенсионным законодательством РФ назначена пенсия по старости или за выслугу лет;
- 3) лица, отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а также впервые ищущие работу и не имеющие профессии в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профподготовка) дважды;
- 4) не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный для регистрации их в качестве безработных;
- 5) осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы.

Безработица имеет негативные экономические и социальные последствия.

К экономическим потерям от безработицы относят:

- прямые затраты, связанные с ее снижением или преодолением ее последствий (сумма пособий безработице, расходы на переподготовку кадров, открытие новых рабочих мест);
- упущенная выгода, т.е. объем потенциальной продукции, которую могли произвести безработные;
- уменьшение доходов лиц, оказавшихся безработными;
- сокращение отчислений в бюджет (налогов) и государственные фонды страхования.

В зависимости от причин возникновения выделяют следующие виды безработицы:

- явная безработица – это безработица, которая регистрируется государственными органами службы занятости;
- скрытая безработица включает: потери рабочего времени в связи с низкой интенсивностью труда; потери на стадии хранения, транспортировки и реализации продукции; отвлечение рабочей силы от основной деятельности; излишнюю численность работников, образующуюся в результате снижения объемов производства;
- фрикционная безработица – это временная безработица, которая возникает при добровольной перемене человеком рабочего места. Причинами безработицы является получение более высокого образования, перемена места жительства, предложение работать по более выгодной профессии в другой организации;
- структурная безработица по своей сущности является

вынужденной и обуславливается структурными преобразованиями в экономике: развитием новых, высокотехнологичных направлений, сокращением устаревших производств;

- естественная безработица – это сумма фрикционной и структурной безработицы;

- циклическая безработица – это безработица, вызванная спадом производства и недостаточностью инвестиций в экономику;

- сезонная безработица появляется из-за природных факторов, легко прогнозируется по причине своей цикличности. Данный вид безработицы характерен для туристического бизнеса, сельского хозяйства, некоторых промыслов, строительной промышленности. Часто сезонную безработицу относят к фрикционной;

- длительная безработица – безработицу продолжающаяся 8-18 мес., сопровождающаяся потерей трудовых навыков и способностей интенсивно работать в течение необходимого времени;

- застойная безработица – это безработица, продолжающаяся свыше 18 месяцев, характеризующаяся полной профессиональной деградацией;

- институциональная безработица возникает в случаях, когда сама организация рынка труда недостаточно эффективна: информация о вакансиях неполна, пособие по безработице завышено, налоги на доходы занижены;

- технологическая безработица новейшая форма сокращения занятости рабочей силы, связанная с внедрением малолюдной и безлюдной технологии, основанной на электронной технике.

Таким образом, безработица является характерной чертой рыночной экономики. Она должна быть поставлена в определенные рамки, в пределах которых достигаются оптимальный экономический рост и стабильность.

Контрольные вопросы

1. Занятость: виды и формы. Трудовая мобильность. Факторы мобильности рабочей силы.

2. Безработица, ее виды и показатели.

3. Причины безработицы в России. Государственная политика занятости. Опыт регулирования занятости в экономически развитых странах

4. В чем заключается сущность рынка труда в широком смысле? Каковы формы его проявления и основное содержание каждой из них?

5. Что такое спрос на труд, предложения труда?

6. По какому критерию структурируется рынок труда? Дайте краткую характеристику каждому компоненту.

7. Что такое предложение на труд? Кто является субъектами предложения труда? Особенности индивидуального предложения труда.

8. Что такое эффект масштаба и эффект замещения и как они проявляются на рынке труда?

9. В чем отличия долгосрочного и краткосрочного периода на рынке труда?
10. Что такое прямая эластичность спроса на труд по заработной плате?
11. В чем суть четырех законов производного спроса Хикса-Маршалла?
12. Что такое перекрестная эластичность спроса на труд по заработной плате?
13. Какие институты и каким образом действуют на рынке труда?
14. Какие модели несовершенной конкуренции могут быть на рынке труда?
15. Что такое сегментация рынка труда? Назовите критерии, по которым можно выделить сектора рынка труда.
16. По какой формуле находится уровень безработицы?
17. Как называется безработица, при котором достигается умеренная стабильность заработной платы и цен (сезонной, *или* структурной, *или* естественной)?
18. Как называется вид занятости, который отражает занятость населения в общественном производстве (глобальная, *или* полная, *или* продуктивная, *или* рациональная)?
19. По какой формуле определяется показатель численности экономически активного населения?
20. Назвать условие, которое не является необходимым для отнесения граждан к категории безработных.
21. Какова основная цель государственной политики в области занятости?
22. Понятие «Рынок труда» и его основные элементы.
23. Механизм функционирования рынка труда.
24. Виды рынков труда.
25. Сегментация рынка труда.
26. Занятость населения.
27. Безработица: понятие, виды и формы безработицы.
28. Регулирование рынка труда.
29. Органы государственной службы занятости и негосударственные структуры содействия занятости.
30. Государственная политика занятости и ее основные направления.
31. Виды, формы, критерии и показатели занятости.
32. Нетрадиционные формы занятости.
33. Естественный уровень безработицы и массовая безработица.
34. Показатели безработицы и ее анализ.

Задачи

1. Если фактический уровень безработицы составляет 12 %, то при естественной норме безработицы, равной 5 %, уровень конъюнктурной безработицы достигнет величины

2. Предположим, что естественный уровень безработицы в стране равен 5 %, а ее фактический уровень составил в текущем году 8,5 %. Реальный объем фактически произведенного ВВП был равен 1480 млрд руб. При коэффициенте Оукена, равном 3, реальный ВВП в условиях полной занятости мог бы составить в данном году ...

3. Предположим, есть два сектора рынка и что эластичность спроса на труд равна $(-0,5)$ в обоих секторах. Допустим также, что в каждом секторе предложение труда имеет эластичность 2,0, а в экономике в целом эластичность предложения равна нулю. Если в первом секторе первоначально насчитывается 20 % работников, каковы будут последствия от образования в этом секторе профсоюзов с установлением разрыва в заработной плате в 25 %? Опишите влияние на занятость в этом секторе, занятость в экономике в целом и величину потерянного продукта.

Самостоятельная работа по теме

Вопросы для самопроверки

1. Структура занятости и ее факторы, занятость как экономическая категория.
2. Понятие рынка труда, его элементы и функции.
3. Критерии классификации рынка труда.
4. Факторы, влияющие на формирование и динамику рынка труда.
5. Институты рынка труда в современной экономике.
6. Направления и методы государственного регулирования рынка труда.
7. Простая неоклассическая модель спроса на труд.
8. Факторы, определяющие эластичность спроса на труд. Эластичность спроса на труд по заработной плате.
9. Безработица: проблемы определения и измерения. Причины безработицы.
10. Виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая, сезонная. Уровень безработицы.
11. Почему на товарные биржи не допускают клиентов-продавцов и покупателей, а на биржи труда допускают?
12. Почему руководители корпораций неохотно, даже по требованию профсоюзов, увеличивают заработную плату своим рабочим и добровольно жертвуют нищим, безработным?
13. Предприятие является монополистом на рынке труда. Число занятых на нем рабочих по сравнению с таким же предприятием немонаполистом будет:
14. Чем определяется спрос на труд на рынке совершенной конкуренции? Что показывает кривая спроса на труд?
15. Какие факторы действуют на рынке несовершенной конкуренции?
16. В каком случае труд рассматривается как низший товар по сравнению с досугом?
17. В чем отличия скрытого и открытого рынков труда?

18. Покажите действие механизма конкурентного рынка труда.
19. Назовите особенности рынка труда по сравнению с рынком товаров. Каково содержание понятий , "внешний рынок труда", "внутренний рынок труда"? Какие модели рынка труда Вы знаете?
20. Что такое сегментация рынка труда? Назовите критерии, по которым можно выделить сектора рынка труда.

Задачи для самостоятельного решения по теме

1. Найти общий коэффициент миграции, если численность мигрантов за год равна 50 тыс. человек при средней численности населения региона 3,5 млн.
2. Рассчитать коэффициент выбытий, если с территории региона выбыло 12 тыс. человек при среднегодовой его численности 1,2 млн. человек за год.
3. Определить изменение производительности общественного труда за период, если произведенный национальный доход в текущих ценах увеличился с 131480 до 420200 млрд. руб. (цены за период выросли на 220 %), а численность трудоспособного населения, занятого в производстве национального дохода, сократилась с 70,85 до 68,48 млн. чел.
4. Рассчитать изменение численности персонала цеха, если в текущем году ожидаемая численность была 510 человек, а в плановом году объем производства возрастет на 12%, удельная трудоёмкость на 1 млн. руб. продукции уменьшится на 5%, а производительность труда за счет улучшения его организации увеличится на 3%.
5. В базисном году выплавка стали в мартеновском цехе составила 1218 тыс. т., среднесписочная численность рабочих – 600 чел., среднесписочная численность работающих – 700 чел. В отчетном году выплавка стали увеличилась на 5%, среднесписочная численность рабочих уменьшилась на 20 чел., а численность работающих осталась без изменений. Определить уровни выработки на одного рабочего и одного работающего в каждом из годов и индексы изменения показателей выработки.
6. Товарооборот продовольственного магазина в отчетном периоде 160 млн. руб. в текущих ценах, а численность продавцов была равна 22 чел. Выработка на одного продавца в базисном периоде составила 7 млн. руб. Цены в отчетном периоде по сравнению с базисным уменьшились на 3%. Определить изменение выработки в отчетном периоде по сравнению с базисным.
7. Цех специализируется на производстве изделия, полная фактическая трудоемкость единицы которого составила 9 чел.-ч. Определить, как изменилась производительность труда по сравнению с этим уровнем, если известно: фактически за месяц было изготовлено 10 тыс. изделий; нормативная технологическая трудоемкость фактического выпуска была равна 80 тыс. нормо-ч, а % выполнения норм основными рабочими - 106. В цехе работают 6 вспомогательных рабочих, половина которых отработала

полный месяц (21 - восьмичасовую смену), а остальные отработали по 15 восьмичасовых смен. Штатным расписанием в цехе предусмотрено 4 должности руководителей и специалистов, один из которых в отчетном месяце находился в отпуске, а остальные отработали полный месяц. Фактические трудозатраты работников заводоуправления, относимые на продукцию цеха, составили 15% от фактических затрат труда руководителей и специалистов цеха.

8. Рассчитать коэффициент прибытий, если на территорию региона прибыло 8 тыс. человек при среднегодовой его численности 0,2 млн. человек за год. Отраслевая структура занятости мужчин и женщин в России характеризовалась данными, приведенными в таблице. Определите, как изменился индекс сегрегации по отраслям для тендерных групп за рассматриваемый период.

Таблица - Численность занятых мужчин и женщин по отраслям экономики в России (в тыс. человек)

	2000 г.		2005 г.		2010 г.	
	мужчин	женщин	мужчин	женщин	мужчин	женщин
Промышленность	12144	11668	11861	10948	10382	6800
Сельское и лесное хозяйство	6492	4511	6079	3886	6643	3360
Строительство	4976	2033	6585	2435	4773	1435
Транспорт	4557	1519	3700	1234	3258	1120
Связь	280	685	256	628	289	586
Торговля, общественное питание, материально-техническое снабжение	1212	4848	1174	4695	2501	4178
Жилищно-коммунальное хозяйство, непроизводственные виды бытового обслуживания населения	1310	1538	1557	1660	1679	1300
Здравоохранение, физическая культура, социальное обеспечение	529	2997	720	3518	818	3628
Образование, культура, искусство	1405	4616	1613	5618	1546	5770
Наука и научное обслуживание	1428	1548	1318	1486	827	861
Кредитование, финансы, страхование	50	334	40	362	205	615
Аппарат органов управления	414	921	596	1210	798	1215
Другие отрасли	1108	152	1712	434	1694	160
Всего	35905	37370	37211	38114	35413	31028

ТЕМА 4. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

План

1 Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений

2 Основные принципы регулирования трудовых отношений. Законы и иные нормативные трудовые акты

1 Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений

Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, т.е. работы по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, трудовым договором и т.д.

Элементы системы трудовых отношений:

- субъекты трудовых отношений;
- уровни трудовых отношений;
- предметы трудовых отношений;

К субъектам трудовых отношений относятся: наемный работник, работодатель, государство.

На одном и том же производстве возможны разные виды трудовых отношений, так как существуют различные трудовые договоры (срочные, с неопределенным сроком, на время выполнения сезонной работы, по совместительству и др.).

Из них выделяют два специфических вида трудовых правоотношений:

• работа по совместительству. Ее специфика заключается в том, что у работника наряду с его основным местом работы создается второе трудовое правоотношение;

• работа по ученическому договору. По условиям данного договора в отличие от других трудовых отношений ученик должен не работать по специальности, а овладеть на производстве данной профессией. После сдачи квалификационного экзамена, отношения по ученическому договору трансформируются в трудовое отношение.

Уровни трудовых отношений подразделяются на:

- индивидуальный и коллективный;
- государственный уровень, уровень организации, уровень рабочего места и т.д.

Предметами трудовых отношений являются различные аспекты трудовой жизни человека и организации.

К ним относятся:

- организация и эффективность труда;
- наем-увольнение;
- оценка, условия и оплата труда, вопросы пенсионного обеспечения;
- кадровая политика организации и т.д.

Основанием возникновения трудовых отношений обычно считают трудовой договор.

Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять работу по определённой должности, соответствующей его квалификации, а работодатель обязуется предоставлять работнику работу, обеспечивать условия труда, своевременно выплачивать заработную плату.

Для некоторых категорий работников основанием возникновения трудовых отношений является сложный состав юридических фактов, когда помимо трудового договора ему предшествует или за ним следует какой-то юридический факт. *Так, для лиц, занимающих выборные должности (принимаемых по конкурсу), заключению трудового договора должно предшествовать их избрание по конкурсу на данную должность. Сложный состав возникновения трудовых правоотношений у 14-летних, когда трудовому договору должно предшествовать согласие родителей.*

Фактом возникновения трудового правоотношения может послужить фактический допуск к работе, даже если прием на работу не был надлежащим образом оформлен.

Изменение трудовых отношений может происходить в силу правомерных действий. Изменениями будут считаться обстоятельства, указанные в главе 12 ТК РФ, статьи 72-76:

1. Перевод на другую работу. Перемещение;
2. Временный перевод на другую работу;
3. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением;
4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;
5. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации;
6. Отстранение от работы.

Прекращается трудовое правоотношение фактом расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным законодательством (гл. 13 ТК РФ, статьи 77-84):

1. Расторжение трудового договора по соглашению сторон;
2. Прекращение срочного трудового договора;
3. Расторжение трудового договора по инициативе работника;
4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

5. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон;

6. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора.

Рассмотреть права и обязанности субъектов трудового договора(ТК РФ, ст.21-22).

2 Основные принципы регулирования трудовых отношений. Законы и иные нормативные трудовые акты

Для регулирования трудовых отношений государство создает систему законодательной и нормативной деятельности. Она охватывает такие направления, как занятость, социальная политика, условия и охрана труда, миграционная и демографическая политика и т.д.

Трудовые отношения могут регулироваться актами компетентных органов. К ним относятся:

- международные договоры с участием РФ; федеральные законы;
- указы Президента РФ; постановления Правительства РФ,
- Конституции (уставы) субъектов РФ, их законы и постановления;
- приказы и инструкции федеральных и республиканских министерств, комитетов, ведомств;
- приказы директоров предприятий, фирм.

В настоящее время выделяют следующие **уровни регулирования трудовых отношений:**

➤ государственный;

1. региональный; основное хозяйственное звено (предприятие).

На государственном уровне осуществляются закрепление, реализация и защита трудовых прав.

Конституция Российской Федерации в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права гарантирует гражданам право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности. Труд свободен. Принудительный труд запрещен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Эти положения имеют высшую юридическую силу, прямое действие и применяются на всей территории Российской Федерации.

Наряду с Конституцией РФ, которая определяет основные принципы правового регулирования, в стране действует ТК. ТК действует на всей территории РФ, регулирует трудовые отношения всех работников, содействуя росту производительности труда, улучшению качества работы, повышению эффективности общественного производства и подъему на этой

основе материального и культурного уровня жизни трудящихся, укреплению трудовой дисциплины и постепенному превращению труда на благо общества и первую жизненную потребность каждого трудоспособного человека. Вместе с правами на работника налагаются обязанности. Среди них: добросовестное выполнение трудовых обязанностей; соблюдение трудовой дисциплины; бережное отношение к имуществу предприятия, учреждения, организации; выполнение установленных норм труда. Ни в одном нормативном акте, ни в одном трудовом договоре не может быть снижен уровень тех прав и гарантий, которые предоставляются работнику согласно ТК РФ.

2. Отдельные вопросы трудового законодательства находятся в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов (ст. 71 Конституции РФ), и, следовательно, их решение в значительной мере зависит от дополнительных договоров между Федерацией и ее субъектами о разграничении полномочий в этой области.

Правовые акты, изданные субъектами РФ, действуют в пределах их территориальных границ.

Правовые акты, изданные министерствами, комитетами, ведомствами, действуют, как правило, в пределах соответствующей отрасли. Однако отдельные акты, издаваемые Министерством труда и социального развития РФ, Министерством здравоохранения РФ, Министерством природных ресурсов РФ в области трудовых правоотношений, распространяются и на работников других отраслей.

3. На предприятии регулирование трудовых отношений осуществляется посредством следующих локальных правовых актов:

- коллективный договор – правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками в организации;

- трудовой договор (контракт) – соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон;

- нормативные акты – правила внутреннего трудового распорядка, положения о премировании, о вознаграждении по итогам работы за год, соглашения о графике отпусков и т.д.

Такие локальные нормативные акты обязательны для работодателя, всех структурных подразделений, всех должностных лиц и работников; они должны отвечать требованиям.

Все нормативные акты в области труда не должны противоречить Конституции РФ и федеральным законам и ухудшать правового положения работников.

Контрольные вопросы

1. Государственное регулирование социально-трудовых отношений.
2. Государственная политика РФ в области занятости, миграции трудовых ресурсов, охраны труда.
3. Социальная политика и доходы населения.
4. Социальная защита и социальные стандарты.
5. Международный опыт государственного регулирования трудовых отношений.
6. Международная организация труда и Международный трудовой кодекс.
7. Основные положения трудового законодательства РФ.
8. Обзор нормативно-правовых законодательных актов в области трудового законодательства РФ.
9. Трудовой кодекс РФ: обзор основных статей.
10. Особенности трудовых правоотношений в сельском хозяйстве.

Самостоятельная работа по теме

Тест

1. Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации, филиала, представительства с работодателями носит название:
 - а) коллективный договор; б) трудовое соглашение;
 - в) социальное партнерство.
2. Сумма, ниже которой работник не может получить, работая полное рабочее время, называется:
 - а) минимальной заработной платой;
 - б) минимальной потребительской корзиной;
 - в) минимальным потребительским бюджетом.
3. Укажите, какими способами государство осуществляет перераспределение доходов:
 - а) установлением минимальной заработной платы;
 - б) осуществлением трансфертных платежей;
 - в) взиманием налогов;
 - г) установлением предельных цен на товары первой необходимости;
 - д) все перечисленное верно.
4. Основой для установления минимальной заработной платы в РФ служит:
 - а) потребительская корзина; б) бюджет прожиточного минимума;
 - в) минимальный потребительский бюджет;
 - г) рациональный потребительский бюджет.
5. Действие коллективного договора предприятия распространяется на:
 - А) только на администрацию;

Б) на всех субъектов (членов) предприятия, кроме руководителей этого предприятия;

В) только на временных рабочих;

Г) на всех членов (субъектов) предприятия.

6. Локальные источники трудового права-это:

а) нормативно-правовые акты, принятые правительством РФ;

б) нормативно-правовые акты, принятые федеральным собранием;

в) правовые акты, принятые собраниями коллективов на уровне предприятий, учреждений, организаций;

г) нормативно - правовые акты принятые Президентом Российской Федерации.

7. При приеме на работу не требуется документ:

а) паспорт;

б) свидетельство о рождении;

в) трудовая книжка;

г) диплом.

8. Трудовой договор может прекратиться по инициативе:

а) собственника, работника, профсоюза;

б) собственника, работника, сотрудников милиции;

в) работника, членов его семьи;

г) Профсоюзного органа, начальника отдела кадров.

9. Перевод работника на другое предприятие, или перевод на другую должность возможно при:

а) согласия работника;

б) необходимости рабочего процесса;

в) требовании руководства;

г) Строго по решению трудового коллектива.

10. Сфера применения контрактов определяется:

а) сторонами трудового договора;

б) законодательством РФ;

в) конституцией РФ;

г) профсоюзами.

11. Лицо может самостоятельно заключать трудовой договор в возрасте:

а) с 14 лет; б) с 20 лет;

в) с 16 лет; г) с 18 лет.

12. К источникам трудового права относятся:

а) только нормативно - правовые акты, которые составляют систему законодательства о труде;

б) какие - либо нормативно-правовые акты, которые содержат нормы, направленные на регулирование трудовых отношений;

в) все нормативно - правовые акты, которые содержат нормы поведения работника;

г) все нормативно-правовые акты, которые регулируют оплату труда.

ТЕМА 5. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК УСЛОВИЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА

План

- 1 Управление персоналом
- 2 Управление человеческими ресурсами
- 3 Государственная кадровая политика
- 4 Кадровая политика организации

1 Управление персоналом

При переходе к рынку происходит медленный отход от иерархического управления, жесткой системы административного воздействия, практически неограниченной исполнительной власти к рыночным взаимоотношениям, базирующимся на экономических методах. Становится необходимым принципиально новый подход к приоритетам. Главное внутри организации – работники, а за ее пределами – потребители продукции.

Традиционно считалось, что основой развития предприятия являются капиталовложения, инвестиции, внедрение более совершенных технологий, а персоналу отводится роль аккуратного, безынициативного исполнителя. Современная концепция развития производства заключается в том, что максимальная производительность, качество и конкурентоспособность могут быть достигнуты только при участии каждого сотрудника в совершенствовании производственного процесса первоначально на своем рабочем месте, а в дальнейшем на предприятии в целом.

Организация – социотехническая система, где люди работают совместно ради достижения общих целей. Функционирование любой организации предполагаем осознание всеми сотрудниками целей и ценностей организации и их участие в разработке политики организации. То есть организация – это совокупность двух подсистем: технической и социальной (или личностной, человеческой). Эти подсистемы осуществляют принципиально отличные функциональные действия, что позволяет их охарактеризовать как жесткую и мягкую ответственно.

Техническая подсистема является жесткой, поскольку ее действия (т.е. реакция объекта управления на получаемые от органа управления приказы, программы по реализации цели) являются предсказуемыми и в высшей степени контролируруемыми. Обычно она организуется как кибернетическая система (например, конвейер, а наиболее концентрированно сущность жесткой системы проявляется в автоматических линиях).

Реакция и действия людей на поступающие команды управления не являются такими однозначными и точно предсказуемыми, поскольку поведение людей определяются не только законами механики, но и особенностями психики, без учета действия которых управление социальными системами становится невозможным.

По мере того, как организационное окружение становится все более сложным, а стремления членом организации более разнообразными и противоречивыми, давление на управление персоналом будет возрастать.

Сущность управления персоналом в том, что люди рассматриваются как конкурентное богатство компании, которое надо развивать и мотивировать вместе с другими ресурсами, чтобы достичь целей.

Управление персоналом представляет совокупность механизмов, принципов, форм и методов воздействия на формирование, развитие и использование персонала организации, реализуемых как ряд взаимосвязанных направлений и видов деятельности.

Следовательно, управление персоналом выступает одновременно, и как система организации, и как процесс, и как структура.

Сложность и многогранность задач управления персоналом предполагает множественность аспектов и подходе к этой важной проблеме. Выделяют следующие аспекты управления персоналом:

Технико-технологический, отражающий уровень развития конкретного производства, особенности использования в нем техники и технологии, производственные условия и т.п.

1. Организационно-экономический содержащий вопросы, связанные с планированием численности, состава работающих, моральным и материальным стимулированием, использования рабочего времени и т.д.

2. Правовой, включающий вопросы соблюдения действующего трудового законодательства в работе с персоналом.

3. Социально-психологический, отражающий вопросы социально-психологического обеспечения управления персоналом, внедрения различных социальных и психологических процедур в практическую работу;

4. Педагогический, предполагающий решение вопросов, связанных с воспитанием персонала, наставничество.

В настоящее время выделяют три основные концепции относительно подходов к технологии управления:

1. Концепция «национальных особенностей», сторонники которой абсолютизируют специфику развития той или иной страны, что определяет и особенности управления персоналом. Отсюда зачастую следует вывод о непреодолимости барьеров, отделяющих различные стили управления друг от друга.

2. Концепция «универсальной организации» исходит из того, что методы управления персоналом определяются не особенностям развития страны, а «универсальными законами», обуславливающими необходимость эффективного функционирования любого предприятия, независимо от места его расположения.

3. Концепция «третьего пути». (наиболее конструктивная) объединяет элементы двух концепций, рассмотренных выше. Ее сторонники полагают, что в результате взаимовлияния японского и

западного (американского) стилей управления персоналом образуется третий - смешанный. Этот новый комбинированный стиль должен включать положительные стороны японского и западного менеджмента. Только подобная модель управления персоналом может найти широкое международное применение.

2 Управление человеческими ресурсами

В истории управления персоналом выделяют два подхода к управлению человеческими ресурсами:

1. Рационалистический т.е. высокая, степень адаптируемости фирмы к конкурентной среде обеспечивается гибкостью форм контрактации персонала, интенсификацией труда высококвалифицированных работников и участием работников в распределении прибылей;

2. Гуманистический – ответственность за создание конкурентных преимуществ фирмы берут на себя сами работники, их вовлеченность в дела корпорации достигается за счет эффективной организационной коммуникации, высокой мотивации и гибкого руководства.

Традиционный (рационалистический) подход в управлении персоналом исходит из того, что если компания инвестирует кадры (совершенствует технологии отбора персонала, систематически организует его обучение и реализует программы карьерного роста, хорошо платит и заботится о нем), то она в праве требовать от своих работников лояльности и ответственного отношения к работе. Активная кадровая политика обеспечивается представительством руководителя кадровой службы в правлении компании. Такая кадровая политика является основой для реализации успешной, конкурентоспособной стратегии. Она строится, в отличие от традиционных методов управления персоналом не на подчинении работников воле работодателей (менеджера), а на взаимном учете интересов сторон и взаимной ответственности.

Основной теоретической посылкой концепции человеческих ресурсов является рассмотрение наемных работников как ключевого ресурса производства и отказ от представлений о рабочей силе как даровом богатстве, освоение которого не требует денежных средств и организационных усилий со стороны нанимателя.

В ходе развития производства и общества управление персоналом претерпевает существенные изменения Глобальные технологические и структурные изменения производства, повышение гибкости организации, децентрализация управления привели к перерастанию управления персоналом из чистой кадровой функции в управление человеческими ресурсами. В развитии управления персоналом можно выделить два главных этапа: управление кадрами и управление человеческими ресурсами. На смену концепции, рассматривающей персонал как издержки, которые надо сокращать, появилась теория управления человеческими

ресурсами. В соответствии с этой теорией персонал представляет один из ресурсов фирмы, которым надо грамотно управлять, создавать условия для его развития, вкладывать в него средства.

Отношение к персоналу как к ресурсу предполагает:

- индивидуальный подход ко всем работникам, осуществляемый в пределах совмещения интересов фирмы и работника. В случае расхождения интересов приводятся в действие стимулирующие и мотивирующие рычаги воздействия на человека, чтобы он связал свою деятельность с интересами организации;

- осознание проблемы дефицита квалифицированного и высококвалифицированного персонала, что приводит к конкурентной борьбе за знания, навыки, способности на рынке труда;

- отход от представления о персонале как «даровом капитале», освоение которого не требует финансовых, трудовых, организационных, временных или каких-либо других затрат со стороны работодателя.

Таким образом, управление человеческими ресурсами – это более высокая стадия работы с персоналом. Цель управления человеческими ресурсами совмещение имеющихся человеческих ресурсов, квалификации и потенциала сотрудников со стратегией и целями компании. Люди становятся предметом корпоративной стратегии, частью инвестиций фирмы. Управление человеческими ресурсами нацелено на развитие целостной корпоративной культуры и балансирование текущих потребностей интегрированной организации с окружающей деловой средой.

Преобразование управления персоналом в управление человеческими ресурсами нашло свое выражение в следующих основных тенденциях:

1. В последние годы в промышленно развитых странах наблюдается относительный и абсолютный рос числа работников кадровых служб;

2. Повысился статус этой профессии: руководители кадровых служб в большинстве корпораций стали входить в состав правления и даже в состав совета директоров;

3. Резко возросло внимание к уровню профессиональной подготовки менеджеров по персоналу.

3 Государственная кадровая политика

В связи со сложностью и многообразием задач управления современными социально-экономическими системами значение социальной политики, равно как и ее важнейшей составляющей – кадровой политики выросло. Социальная политика – важнейшее направление деятельности, как государственной власти, так и крупных хозяйственно-промышленных систем.

Кадровая политика – это совокупность наиболее важных теоретических положений и принципов (принципиальные основы), официальных требований и практических мер, определяющих основные

направления и содержание работы с персоналом, ее формы и методы в условиях развития социально-экономических процессов. Она определяет генеральное направление и основы работы с кадрами, общие и специфические требования к ним в сфере управления соответствующими объектами (государством, территориальными системами, организациями и т.д.).

Государственная кадровая политика должна быть:

– научно-обоснованной, созидательной, учитывающей потребности государства в кадрах в переходный период, но в то же время определять последовательность и этапность решения стратегических задач;

– комплексной, базирующейся на единстве целей, принципов, форм, и методов работы с кадрами, учитывающей различные аспекты решения кадровых вопросов (экономические, социальные, политические, нравственные, социально-психологические и др.);

– единой для всей России, но в то же время многоуровневой (федеральной, региональной, местной), охватывающей весь кадровый корпус, многие кадровые процессы при различных механизмах и степени государственного воздействия на них;

– перспективной, имеющей упреждающий и опережающий характер, рассчитанной на формирование кадров первого десятилетия XXI века с учетом социального прогресса, в том числе изменения содержания и характера труда чиновников;

– демократической по целям, социальной базе и механизму решения кадровых проблем;

– духовно-нравственной, воспитывающей в каждом работнике, особенно в государственном служащем, человеколюбие, честность, убежденность в правоте и гражданскую ответственность за порученное дело и личное поведение;

– правовой, осуществляемой в рамках и на основе закона, создающего правовые гарантии объективного и справедливого решения кадровых вопросов.

Кадровая политика существовала с тех пор, как люди осознали потребность властвования, власти. С тех пор кадровая политика начинает выполнять функцию инструмента власти. Это ее исторически первая форма, в содержании которой преобладают элементы стихийности. Однако потребность в содержании кадровой политики меняется по мере развития и разделения труда и в обществе, и в государственном управлении. И речь уже идет не о том, есть ли кадровая политика или ее нет. Она существовала издавна. Речь должна идти о том, какова эта политика, насколько она адекватна задачам общественного развития, общенациональным интересам, а не пришедшим к власти политическим силам, насколько сориентирована эта политика на рациональное включение людей в сферу трудовой деятельности в соответствии с их способностями. Научно-обоснованная кадровая политика не является исключительно инструментом власти. Это

деятельность, детерминированная объективным процессом усложнения труда, обретения им профессионального характера, развитием общественных процессов и самого человека.

Большое влияние на кадровую политику оказывают *макроэкономические факторы*: жесткость кредитно-денежной политики; динамика объемов производства; свертывание убыточных производств; процессы приватизации и акционирования; структурные изменения в производстве;

внутриэкономические проблемы: спад производства; снижение его эффективности; растущая безработица; натурализация хозяйственных связей; кризисы в сфере платежей; уровень падения доходов населения и другие.

Ранее существовавшая система централизованно-плановой экономики во многом искажала структуры цен, способствовала неэффективному распределению ресурсов, создавала благоприятные условия для нерентабельных убыточных хозяйств. Снижение степени экономического вмешательства государства в реализацию экономической самостоятельности предприятий привело к усилению требований к кадровому потенциалу этих предприятий.

Важное место в реализации кадровой политики отводится преодолению реальных противоречий между:

- правами граждан и интересами государства;
- потребностью в стабилизации кадрового потенциала и
- актуальностью его постоянного обновления;
- необходимостью жесткой регламентации порядка исполнения государственных должностей и творчески подходом к многообразию жизненных проявлений.

Огромное сдерживающее воздействие на реализацию всех составляющих государственной политики оказывает отсутствие опытного, профессионально подготовленного, квалифицированного персонала для работы с рыночными организациями. В ходе экспертных опросов установлено, что такие основные понятия, как исследование рынка труда, маркетинг рабочей силы, организационное поведение, креативный менеджмент и другие незнакомо большинству экспертов регионального уровня.

4 Кадровая политика организации

Любая организация разрабатывает и осуществляет кадровую политику. Такой подход характерен для крупных частных компаний и систем государственной службы: именно в этих организациях наиболее последовательно реализуется принцип соответствия кадровой политики стратегии развития организации.

Кадровая политика определяет принципиальные решения о целях, мерах и правилах работы с кадрами, общие и специфические требования к

ним и формируется собственниками организации и высшим ее руководством. Она включает в себя те решения в области целей и средств, которые направлены на взаимоотношения между лицами, принимающими решения, и сотрудниками.

Кадровая политика – это вытекающий из миссии и стратегии фирмы комплекс работ с целью формирования и эффективного использования мотивированного и высокопроизводительного персонала, способного адекватно реагировать на воздействие внешней и внутренней среды

Кадровая политика организации призвана обеспечить:

- высокое качество работы и ее результатов, условий труда, а также самой рабочей силы;

- структурную адаптацию персонала к непрерывным организационным изменениям, социальным и культурным нововведениям - гибкость кадрового потенциала;

- отказ от традиционного, жесткого разграничения между различными видами работ, а также широкое использование разнообразных гибких форм организации трудовых процессов: полная, частичная и временная занятость, субподряд и т.п.;

- организационную интеграцию, когда высшее руководство организации линейные руководители принимают разработанную и хорошо скоординированную стратегию управления персоналом как

- «свою собственную» и реализуют ее в своей оперативной деятельности, тесно взаимодействуя со штабами структурами;

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

- новое качество содержания труда и высокий уровень удовлетворенности им, путем использования новых форм, обогащающих содержание труда.

Все цели кадровой политики можно разделить на:

1. Экономические цели являются производными от приоритетных производственных принципов сохранения конкурентоспособности организации и извлечения максимальной прибыли. Достижение оптимального соотношения между затратами и результатами является важным достижением кадровой политики. В существующих экономических условиях кадровые решения редко направлены на абсолютное снижение кадровых затрат, чаще они призваны оптимизировать соотношение между этими затратами, с одной стороны и производительностью труда, с другой.

2. Социальные цели заключаются в улучшении материального и нематериального положения работников предприятия. Особенно это относится к заработной плате, социальным расходам, сокращению рабочего времени, а также оборудованию рабочих мест, требованиям предоставить большую свободу действий и права на участие в принятии решений.

Основные направления кадровой политики на современном этапе:

1. Разработка единых принципов стратегического управления и развития персонала;
2. Определение основных требований к персоналу с учетом прогноза внутренней и внешней ситуации и перспектив развития организации;
3. Исследование и внедрение новых методов и систем подготовки и переподготовки персонала, его продвижения;
4. Учет кадровой работы на всех уровнях стратегического планирования организации;
5. Разработка и применение экономических стимулов и социальных гарантий;
6. Мотивация высокопроизводительного труда и вознаграждение персонала;
7. Работа с представителями профсоюзов при подготовке тарифных соглашений;
8. Проведение научных исследований и разработка нормативных методических материалов по управлению кадрами;
9. Определение концепции оплаты труда, материального и морального стимулирования работников в свете намеченной стратегии бизнеса.

Классификация видов кадровой политики организации основывается на непосредственном влиянии управленческого аппарата на кадровую ситуацию. По данному основанию выделяют следующие типы кадровой политики:

1. **Пассивная кадровая политика** характеризуется тем, что у руководства организации имеется четко выраженная программа действий в отношении персонала, и кадровая работа сводится в лучшем случае к ликвидации негативных последствий. Кадровая служба не имеет прогноза потребностей в персонале, не располагает средствами оценки персонала. В финансовых планах кадровая проблематика, как правило, отражена на уровне информационной справки о персонале без соответствующего анализа кадровых проблем и причин их возникновения. Диагностика кадровой ситуации в целом отсутствует. Руководство работает в режиме экстренного реагирования на возникающие конфликтные ситуации, которые стремится погасить любыми средствами, не делая попыток понять причины и их возможные последствия.

2. **Реактивная кадровая политика** – характерна для предприятий, руководство которых осуществляет контроль за симптомами кризисной ситуации в работе с персоналом (возникновение конфликтных ситуаций, отсутствие достаточно квалифицированной рабочей силы для решения стоящих перед организацией задач, отсутствие мотивации к высокопродуктивному труду) и предпринимает меры по разрешению возникающих проблем. Руководство предприятия принимает меры по

локализации кризиса, ориентировано на понимание причин, которые привели к возникновению кадровых проблем. Кадровые службы таких предприятий располагают средствами диагностики существующей ситуации и адекватной экстренной помощи. В программах развития предприятия кадровые проблемы выделяются и рассматриваются специально, намечаются пути их решения, однако основные трудности возникают при среднесрочном прогнозировании.

3. **Превентивная кадровая политика** – предполагает наличие у руководства организации обоснованных прогнозов развития ситуации при одновременном недостатке средств для оказания влияния на кадровую ситуацию. Кадровая служба подобных предприятий располагает не только средствами диагностики персонала, но и прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочный период. В программах развития организации содержатся краткосрочные и среднесрочные прогнозы потребности в кадрах (качественные и количественные), сформулированы задачи по развитию персонала. Основная проблема таких организаций – разработка целевых кадровых программ.

4. **Активная кадровая политика** – характеризуется наличием у руководства организации обоснованных прогнозов ее развития и соответствующих им методов и средств воздействия на персонал. Кадровая служба способна разработать антикризисные кадровые программы, проводить постоянный мониторинг ситуации и корректировать исполнение программ в соответствии с параметрами внешней и внутренней ситуации на среднесрочный и долгосрочный периоды. Представляется, что активная кадровая политика будет значительно эффективнее, если будут не только провозглашены основные цели и ценности, но и будет четко показано, как (с помощью каких средств и приемов) можно достичь оптимального состояния кадрового потенциала и что даст каждому работнику применение этих новшеств.

Контрольные вопросы

1. Кадровые ресурсы предприятия. Взаимосвязь стратегии развития предприятия и формирования кадровой политики.
2. Численность и состав кадров предприятия.
3. Структура кадров, виды структур, понятие штатного расписания.
4. Показатели и методы расчета численности работников: общая, списочная, среднесписочная, явочная, плановая, расчетная численность.
5. Факторы, влияющие на численность работников.
6. Кадровый состав работников предприятия: профессиональный, квалификационный, половозрастной.
7. Кадровая политика как элемент антикризисной стратегии предприятия.
8. Оценка эффективности использования работников предприятия.

9. Затраты времени, как важнейшая характеристика трудового процесса.

10. Классификация затрат рабочего времени.

11. Производительные и непроизводительные затраты в номинальном фонде рабочего времени.

12. Время занятости и перерывов в работе.

13. Баланс рабочего времени. Полезный фонд рабочего времени в расчетах численности персонала.

Самостоятельная работа по теме

Тест для самопроверки

1. Главным источником пополнения трудовых ресурсов в рыночной экономике России является:

- а) молодежь, входящая в рабочий возраст;
- б) высвобождающиеся работники;
- в) пенсионеры, сохранившие трудоспособность; г) мигранты.

2. Приоритетный вид профессионального обучения работников в России в условиях структурной перестройки экономики:

- а) первоначальная подготовка;
- б) получение высшего профессионального образования;
- в) повышение квалификации;
- г) переподготовка.

3. Полная занятость населения в рыночном государстве имеет место когда:

- а) отсутствует безработица;
- б) заняты все имеющиеся рабочие места;
- в) безработица соответствует естественному уровню;
- г) все трудоспособное население занято трудовой деятельностью.

4. Субъектами рынка труда являются:

- а) наемные работники, работодатели, государство;
- б) спрос и предложение рабочей силы;
- в) занятые и безработные.
- г) наемные работники, предприниматели, безработные

6. Уровень безработицы по методике Международной организации труда (МОТ) это отношение

- а) безработных к численности экономически активного населения;
- б) безработных к численности занятого населения;
- в) безработных к численности трудовых ресурсов;
- г) зарегистрированных безработных к численности трудовых ресурсов.

7. Важнейшим критерием эффективности экономики современного государства является:

- а) ориентация на внешний рынок труда;
- б) гибкость; в) снижение объемов скрытого рынка труда;
- г) сегментация.

8. Основная цель государственной политики в области занятости:

- а) социальное страхование безработных;
- б) достижение международных стандартов в области качества жизни;
- в) изучение и регулирование рынка труда;
- г) обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости;

10. Рост дневной выработки будет меньше, чем рост часовой выработки

если:

- а) улучшается использование рабочего времени в течение смены;
- б) увеличивается число дней, фактически отработанных за месяц;
- в) ухудшается использование рабочего времени в течение смены;
- г) уменьшается число нерабочих дней.

11. Если выработка продукции увеличивается, трудоемкость:

- а) уменьшается, но в меньшей степени, чем растет выработка;
- б) увеличивается;
- в) остается неизменной;
- г) увеличивается теми же темпами.

11. Заработная плата - это доход, получаемый от:

- а) продажи результатов своего труда; б) ведения собственного бизнеса;
- в) участия в прибыли; г) продажи рабочей силы на рынке труда.

12. Минимальный размер заработной платы работников в современной

России устанавливается:

а) руководителями хозяйствующих субъектов (предприятий, фирм и т.п.);

б) законодательно; в) на договорной основе; г) Министерством финансов.

13. К системе организации оплаты труда в хозяйствующем субъекте (предприятие, фирма и т.п.) не относится:

- а) нормирование труда;
- б) формы оплаты труда и их разновидности (системы);
- в) порядок удержания налогов и других платежей из заработной платы;
- г) тарифная система оплаты труда.

14. Тарифная ставка – это:

- а) фиксированный размер денежной оплаты за единицу времени;
- б) вознаграждение за работу, выполненную в экстремальных условиях;
- в) вознаграждение, связанное с распределением части прибыли

предприятия;

г) размер оплаты за единицу выполненной работы (изготовленной продукции).

15. Сдельная расценка – это:

- а) размер оплаты за единицу изготовленной продукции;
- б) размер поощрительной оплаты за труд сверх установленной нормы;
- в) абсолютный размер оплаты труда за единицу времени (час, день, месяц);

г) размер оплаты за дополнительную единицу изготовленной продукции.

16. Структура бюджета прожиточного минимума (ПМ) не включает в себя расходы на:

- а) обязательные платежи и сборы;
- б) питание; в) содержание иждивенцев;
- г) непродовольственные товары и услуги.

17. Доходы населения после уплаты налогов и обязательных платежей это:

- а) общие; б) совокупные; в) личные; г) располагаемые.

18. Интенсивность труда это:

- а) способ сохранения высокой работоспособности трудящихся;
- б) рациональные режимы труда и отдыха;
- в) изготовление продукции в единицу времени;
- г) затраты физической, нервной и умственной энергии в единицу времени.

19. Тяжесть труда это:

- а) трудовые затраты при выполнении трудового процесса;
- б) отсутствие удобств при выполнении трудовых операций;
- в) степень совокупного воздействия всех элементов условий труда на функциональное состояние человека;
- г) отсутствие научной организации труда.

20. В настоящее время преобладающими являются формы соединения рабочей силы со средствами производства...

- а) прямое принуждение к труду;
- б) наем работодателем работника;
- в) административное принуждение;
- г) добровольное сотрудничество.

ТЕМА 6. РАЗДЕЛЕНИЕ И КООПЕРАЦИЯ ТРУДА. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ

План

1 Понятие, формы и виды разделения труда, его значение и границы

2 Категории персонала

3 Понятие, значение и виды кооперации. Формы и основные принципы организации трудовых коллективов

1 Понятие, формы и виды разделения труда, его значение и границы

Разделение труда – обособление деятельности людей в процессе их совместного труда, т.е. специализация исполнителей на выполнение отдельных работ единого производственного цикла. Оно представляет собой установление функций, обязанностей, сферы деятельности для каждого работника или группы работников. Каждый работник выполняет

сравнительно узкий круг операций, что обусловило появление профессий и специальностей.

Условиями разделения труда являются крупные объемы производства и специализация.

В зависимости от рода, вида и разновидности работ выделяют четыре формы разделения труда:

➤ функциональное разделение – это разделение работников предприятия на группы в зависимости от их роли в процессе производства. Одни заняты производством основной продукции (рабочие и производственный персонал), другие обеспечивают управление производством, третьи занятые обслуживанием аппарата управления (уборщица и т. д.);

➤ профессиональное разделение состоит в делении работников по профессиям и специальностям. Под профессией понимается род деятельности человека, владеющего определенными теоретическими знаниями и практическими навыками, полученными в результате проф. подготовки. Специалист – более узкая часть профессии или специализация работника в рамках профессии. На основе профессионального разделения труда определяют необходимую для предприятия численность работников разных профессий;

➤ техническое разделение связано с делением производственного процесса на технологические стадии и отдельные операции. Проявляется в выполнении отдельными лицами совпадающих во времени различных работ единого производственного цикла;

➤ квалификационное разделение – распределение обязанностей между работниками в зависимости от сложности, точности и ответственности, связанного с удовлетворением профессиональной подготовки работников, их проф. опытом, навыками и мастерством.

Различают три вида разделения труда

1. Общее – разделение трудовой деятельности в масштабах всего общества на такие крупные сферы, как производственная и непромышленная, промышленность.

2. Частное – углубление процесса обособления труда внутри каждой отрасли на отдельные специализированные подотрасли предприятия.

3. Единичное – разделение труда внутри предприятия. Во - первых, между структурными подразделениями (цех), во-вторых, между профессиональными группами работников, в-третьих, пооперационное разделение трудового процесса.

Достоинства разделения труда заключается в следующем:

– сокращение времени, необходимого на подготовку работника для выполнения определенного круга обязанностей;

– быстрое приобретение навыков в работе;

– лучшее использование техники и других средств

– производства;

– максимальное приспособление рабочего места к характеру выполняемых работ.

Недостатки разделения труда:

– с социальной точки зрения, разделение обедняет содержание труда, превращает рабочих в узких исполнителей и до некоторой степени ограничивает перспективы профессионального роста;

– с физиологических позиций, однообразие выполняемых операций приводит к монотонности труда, вызывает повышенную утомляемость, что требует более частого и продолжительного отдыха.

Допустимые границы разделения труда:

– технологические границы, определяются продолжительностью производственных операций, дальнейшее деление которых невозможно или не имеет ни логического, ни технологического смысла. Нижней границей являются производственная операция, состоящая из одного трудового приема;

– экономическая граница предполагает обеспечение полной и равномерной занятости рабочих и сокращение затрат труда на единицу продукции;

– физиологические и психофизиологические границы определяются способностями человека длительное время выполнять кратковременно однообразные постоянно повторяющиеся операции, которые могут сводиться к двум, трем рабочим действиям;

– социальная граница определяется требованиями самого работника к содержанию труда. Каждая операция должна состоять хотя бы из нескольких рабочих действий, характеризующихся не только физическими усилиями, но и элементами умственного труда. Работник должен видеть результаты своего труда и получать от них определенное моральное удовлетворение, в противном случае теряется интерес к труду, снижается производительность труда, содержатся предпосылки текучести кадров.

2 Категории персонала

Персонал – личный состав организации, работающий по найму. В РФ выделяют две основные категории персонала: рабочие и служащие.

В состав общей численности работников предприятия входят: списочный состав, совместители (внутренние и внешние), лица, работающие по договорам гражданско-правового характера.

В списочный состав включаются все постоянные, временные, сезонные работники, которым на данном предприятии сделана запись в трудовую книжку. Каждый работник может быть в списочном составе только на одном предприятии.

Внешние совместители состоят в списочном составе другого предприятия, а на данном предприятии по совместительству выполняют работу не более чем на полставки. Внутренние совместители на этом же

предприятия в свободное от основной работы время выполняют оплачиваемую работу.

Лица, работающие по договорам могут выполнять работу в отчетном периоде не нескольких предприятиях.

3 Понятие, значение и виды кооперации. Формы и основные принципы организации трудовых коллективов

Разделение труда вызывает необходимость объединения трудовой деятельности для получения готового продукта.

Кооперация труда – объединение работников с целью совместного участия в производственном процессе для достижения конечных результатов производства.

Кооперация призвана обеспечить:

- непрерывность производственного процесса и ритмичный выпуск продукции;
- сокращение времени производственного цикла в результате одновременного выполнения работы;
- эффективность использования рабочей силы в результате специализации труда.

Уровень кооперации зависит от концентрации производства, от степени механизации отдельных трудовых процессов, от территориального размещения рабочих мест.

Виды кооперации:

- простая – это объединение работников для выполнения однородной работы. Характерная черта – применение ручного, не достаточно специализированного труда;
- сложная – основана на разделении труда работников, участвующих в выполнении единого производственного процесса.

Кооперация труда позволяет преодолевать заранее ограниченные сроки выполнения некоторых видов работы.

Формы кооперации:

- функциональная (руководитель-подчиненный);
- технологическая (кооперация работников по профессиональному признаку, бухгалтерия и т.д.);
- квалификационная (гл. экономист, экономист по труду и др.).

Трудовой коллектив – это кооперация работников, выполняющая как производственные, так и социальные функции.

Формы организации трудовых коллективов:

1. Постоянные:

- производственные – коллектив выполняет своими силами на основе разделения труда и в кооперации с другими подразделениями весь цикл работ по производству продукции;
- специализированные состоят из рабочих однородных профессий с примерно одинаковыми навыками по производству определенного вида

продукции. Выполняют один вид работ.

Их преимущества:

- ✓ обеспечивают увеличение производства продукции;
- ✓ легче обеспечивается взаимозаменяемость работников;
- ✓ эффективней используется специализированная техника.

Недостатки:

- ✓ снижение специализации приводит к снижению уровня квалификации работников,
- ✓ уменьшается эффективность использования специализированной техники, следовательно, увеличивается себестоимость и трудоемкость продукции;

➤ многоотраслевые (комплексные) объединяют рабочих нескольких разнородных отраслей. Работникам предъявляются более высокие требования. Выполняют несколько видов работ;

➤ непроизводственные – автогараж, ремонтные мастерские и т.д.;

2. Временные коллективы создаются на период выполнения отдельных технологических операций для лучшего использования техники и рабочей силы в напряженные периоды выполнения работ.

Принципы организации трудовых коллективов:

1. Размер трудового коллектива и квалификация его членов должны обеспечивать эффективное использование средств производства;

2. Оптимальным считается такой размер коллектива, который своими силами выполняет до 80% работ и имеет занятость в своем подразделении до 80%;

3. Размер и структура трудовых коллективов должны обеспечивать их управляемость;

4. Должна обеспечиваться психологическая совместимость членов трудового коллектива.

Контрольные вопросы

1. Что такое трудовые ресурсы? Как они формируются? Как определяется количественная величина трудовых ресурсов?

2. В чем сущность трудового потенциала и его отличие от трудовых ресурсов?

3. Раскройте содержание понятия "экономически активное население", его соотношение с понятиями "рабочая сила" и "трудовые ресурсы".

4. Каковы основные показатели численности трудовых ресурсов?

5. Каковы составляющие процесса воспроизводства ресурсов труда?

6. Раскройте содержание понятия "миграция" трудовых ресурсов. Каковы ее виды?

7. Раскройте содержание понятия "использование трудовых ресурсов". С воздействием каких факторов связаны региональные особенности использования трудовых ресурсов?

8. Что такое человеческий капитал?
9. Какие формы принимают инвестиции в человеческий капитал?
10. В чем отличия человеческого капитала и физического капитала?
11. Что такое прямые и альтернативные издержки образования для индивида?
12. Какие основные выводы можно сделать из модели инвестиций в образование?
13. Выгодно ли нанимателю инвестировать в образование своих работников?

Задачи

1. Рассчитать величину трудовых ресурсов района, если его население в трудоспособном возрасте составляет 100 тыс. чел., количество неработающих инвалидов 1 и 2 групп, в трудоспособном возрасте – 500 чел., количества пенсионеров – 25 тыс. чел., работающие пенсионеры и подростки – 15 тыс. чел.

2. Население района численностью 250 тыс. чел. характеризуется следующими возрастными группами: до рабочий возраст – 20%, рабочий возраст – 55%, после рабочий возраст – 25%. В группе населения после рабочего возраста работает – 18%, в до рабочем возрасте – 5% населения. Из лиц трудоспособного возраста не заняты трудовой деятельностью 20 тыс. чел. Определить численность занятого населения (промежуточные результаты вычислять с точностью до одной десятой).

3. Рассчитать рост производительности труда и изменение численности персонала, если исходная численность 1860 чел., трудоемкость продукции снижается на 10%, а объем производства возрастает на 7%.

4. Рассчитать рост производительности труда на предприятии, если базовая численность работников 1700 чел., объем производства планируется повысить на 4 % и относительно высвободить 132 чел.

5. Рассчитать индексным методом возможный рост производительности труда в организации, если трудоёмкость продукции снижается на 7 %, удельный вес основных рабочих за счет совершенствования структуры управления возрастает с 50 до 52,5 % в численности ППП.

6. Определить уровень организации труда в цехе, если по отдельным участкам производства коэффициенты организации труда составляют: заготовительный участок (50 чел.) – 0,85; термический участок (10 чел.) – 0,5; литейный участок (15 чел.) – 0,65; механосборочный участок (150 чел.) – 0,75; участок станков с ЧПУ (10 чел.) – 0,89; сварочный участок (8 чел.) – 0,45.

7. По данным лаборатории условий труда в сварочном отделении цеха были произведены замеры уровня шума – 0,5, загазованности – 0,33, освещенности – 0,75, температуры – 0,80. Определить коэффициент условий труда в сварочном отделении.

Самостоятельная работа по теме

Задачи для самостоятельного решения по теме

1. Население района численностью 250 тыс. чел. характеризуется следующими возрастными группами: до рабочих возраст – 20%, рабочий возраст – 55%, пенсионный возраст – 25%. Установлено, что среди населения в рабочем возрасте – 0,5% приходится на лиц, полностью лишенных трудоспособности. В группе населения пенсионного возраста работает – 18%, в до рабочем возрасте – 5% населения. Из лиц трудоспособного возраста не заняты трудовой деятельностью 20 тыс. чел. Определить численность занятого населения.

2. Определите масштабы предложения рабочей силы (ГП) в городе за год на основании следующих имеющихся данных: количество высвобождаемых работников в течение года (В) равно 44 тыс. человек; из них трудоустроено на тех же предприятиях города (П) 15 тыс. человек; в качестве безработных зарегистрировано на начало года (Б) 13 тыс. человек; неработающие люди, вступающие на рынок труда (достигшие трудоспособного возраста и предъявляющие спрос на рабочие места; закончившие в данном году учебные заведения; решившие возобновить работу после длительного перерыва и др.) – 6 тыс. человек (НР); сальдо миграции трудовых ресурсов (М) равно 2 тыс. человек.

3. Население страны составляет 100 млн человек. Численность занятых – приблизительно 50% от всего населения. В качестве безработных зарегистрировано 8% от занятых. Численность нетрудоспособных и обучающихся с отрывом от производства – 36 млн человек. Численность неработающих и не желающих по каким-либо причинам работать составила 4 млн человек. Определить уровень безработицы в стране по методике Международной организации труда (МОТ).

4. В России в 1997 г. занятое население составляло 68,50 млн человек, а экономически активное – 73,96 млн человек. Какова была численность безработных и какова была их доля в экономически активном населении?

5. Рассчитать явочную и списочную численность рабочих, если на участке 15 станков, норма обслуживания для одного рабочего в смену – 3 станка. Коэффициент сменности – 1,7. Плановый процент невыходов рабочих – 11%.

6. На участке 55 станков. Норма обслуживания рабочего – 5 станков в смену. В первую смену отработывается 2100 человеко-дней, во вторую – 1300 чел.- дней. Плановый процент невыходов рабочих – 10%. Определить расстановочную, явочную и списочную численности рабочих.

7. Рассчитать численность рабочих в цехе, если количество рабочих мест – 40, норма обслуживания одного рабочего места – 3 чел., средний коэффициент сменности – 2,0.

8. Рассчитать численность мастеров и начальников участков в производственном цехе, если численность рабочих цеха составляет 450 чел., норма управляемости для мастера – 15, для начальника участка 50 чел. (включая мастеров).

ТЕМА 7. ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ ФУНКЦИИ. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВОПРОСОВ ОПЛАТЫ ТРУДА

План

- 1 Понятие оплаты труда и ее функции
- 2 Основные принципы организации оплаты труда. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда
- 3 Премии: их сущность, показатели премирования
- 4 Порядок государственного регулирования вопросов оплаты труда. Государственные гарантии по оплате труда согласно ТК РФ

1 Понятие оплаты труда и ее функции

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в т.ч. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и поощрительные выплаты).

С одной стороны, заработная плата является основным источником подъёма благосостояния рабочих и служащих, а с другой,

– важным рычагом материального стимулирования роста и совершенствования общественного производства. Поэтому для непрерывного развития и совершенствования производства необходимо создавать материальную заинтересованность работников в результатах труда.

Различают денежную и неденежную формы оплаты труда. Основной из них является оплата в денежной форме, однако она может производиться в натурально-вещественной форме, т.е. вместо денег расчет осуществляется продукцией или товарами.

Заработная плата выполняет несколько функций:

1. Воспроизводственная функция состоит в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы на социально нормальном уровне потребления, то есть в определении такого абсолютного размера заработной платы, который позволяет создать условия нормального воспроизводства рабочей силы. *Иными словами поддержание, а то и улучшение условий жизни работника, который должен иметь возможность нормально жить (платить за квартиру, пищу, одежду, т.е. предметы первой необходимости), у которого должна быть реальная возможность отдохнуть от работы, чтобы восстанавливать силы, необходимые для работы. Также работник должен иметь возможность растить и воспитывать детей, будущие трудовые ресурсы. Отсюда и исходное*

значение данной функции, ее определяющая роль по отношению к другим. В случае, когда зарплата по основному месту работы не обеспечивает работнику и членам его семьи нормальное воспроизводство, возникает проблема дополнительных заработков. Работа на два-три фронта чревата истощением трудового потенциала, снижением профессионализма, ухудшением трудовой и производственной дисциплины и т.д.

2. Социальная функция, иногда выделяется из воспроизводственной, хотя является продолжением и дополнением первой. Заработная плата как один из основных источников дохода должна не только способствовать воспроизведению рабочей силы как таковой, но и давать возможность человеку воспользоваться набором социальных благ – медицинские услуги, качественный отдых, получение образования, воспитание детей в системе дошкольного образования и т.д. А, кроме того, обеспечить безбедное существование работающего в пенсионном возрасте.

3. Стимулирующая функция важна с позиции руководства предприятия: нужно побуждать работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размера заработков в зависимости от достигнутых каждым результатов труда. *Работник должен быть заинтересован в повышении своей квалификации для получения большего заработка, т.к. более высокая квалификация выше оплачивается. Предприятия же заинтересованы в более высококвалифицированных кадрах для повышения производительности труда, улучшения качества продукции.* Реализация стимулирующей функции осуществляется руководством предприятия через конкретные системы оплаты труда, основанные на оценке результатов труда и связи размера фонда оплаты труда (ФОТ) с эффективностью деятельности предприятия.

4. Статусная функция зарплаты предполагает соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работника. *Статусная функция важна прежде всего для самих работников, на уровне их притязаний на зарплату, которую имеют работники соответствующих профессий на других предприятиях, и ориентация персонала на более высокую ступень материального благополучия.* Для реализации этой функции нужна материальная основа, которая воплощается в соответствующей эффективности труда и деятельности фирмы в целом.

5. Регулирующая функция – это регулирование рынка труда и прибыльности фирмы. *Естественно, что при прочих равных условиях, работник наймется на работу в то предприятие, где больше платят. Но верно и другое – предприятию невыгодно платить слишком много, иначе его рентабельность снижается.*

6. Производственно-долевая функция заработной платы определяет меру участия живого труда (через заработную плату) в образовании цены товара (продукции, услуги), его долю в совокупных издержках производства и в издержках на рабочую силу. *Эта доля позволяет установить степень дешевизны (дороговизны) рабочей силы, ее конкурентоспособность на рынке труда, ибо только живой труд приводит в движение овеществленный труд,*

а значит, предполагает обязательное соблюдение низших границ стоимости рабочей силы и определенные пределы повышения зарплаты. В этой функции воплощается реализация предыдущих функций через систему тарифных ставок (окладов) и сеток, доплат и надбавок, премий, порядок их исчисления и зависимость от ФОТ.

2 Основные принципы организации оплаты труда. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда

В основе организации оплаты труда всегда лежат определенные принципы, которые зависят от форм собственности в общественном производстве, политики государства в обеспечении минимальной заработной платы, уровня развития национальной экономики, стратегии развития государства.

Основные принципы организации оплаты труда на предприятиях следующие:

- учет минимального размера оплаты труда, установленного государством;
- самостоятельность предприятий в вопросах организации и оплаты труда;
- обеспечение социальной защищенности работников независимо от формы собственности;
- соответствие оплаты труда рыночной стоимости рабочей силы;
- обеспечение индексации оплаты труда в соответствии с темпами роста инфляции;
- поощрение высокого качества продукции, труда и услуг;
- обеспечение оптимальных соотношений в оплате труда отдельных категорий и групп работников;
- простота и доступность системы оплаты труда;
- ритмичность выплаты заработной платы;
- опережение темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста его оплаты;
- обеспечение оптимального удельного веса заработной платы в себестоимости продукции, работ или услуг;
- стимулирование производительности труда и рационального использования ресурсов;
- дифференциация уровня оплаты труда в зависимости от экономического состояния предприятия, результатов работы трудового коллектива и личного трудового вклада работника.

Структуру заработной платы образуют следующие элементы:

1. Тарифные ставки и оклады;
2. Компенсационные выплаты;
3. Стимулирующие выплаты.

Тарифные ставки и оклады определяют величину оплаты труда в соответствии с его сложностью и ответственностью при нормальных условиях работы и соответствующих затратах рабочей силы. (Понятие ЕТС)

Доплаты и надбавки компенсационного характера гарантированы государством за условия работы, отклоняющиеся от нормальных. В настоящее время применяется около 50 видов наиболее распространенных доплат и надбавок компенсационного характера.

К числу обязательных относятся доплаты и надбавки за вредные, тяжелые и опасные условия труда.

Максимальный размер компенсационных доплат и надбавок гарантируется государством и обязателен для применения. Доплаты и надбавки стимулирующего характера устанавливаются по усмотрению руководства предприятиями. Их размеры определяются на предприятии самостоятельно. При определении размера доплат и надбавок стимулирующего характера учитываются конкретные условия работы.

Размер доплат и надбавок чаще всего определяется относительно должностного оклада или тарифной ставки за отработанное время. Однако предприятие может устанавливать их и в абсолютной сумме – либо в равном размере для всех работников, либо дифференцировано.

3 Премии: их сущность, показатели премирования

Премия – это элемент заработной платы призванный мотивировать работников к улучшению количественных и качественных показателей в работе, а также наиболее эффективному решению стоящих перед ним задач.

Премии относятся к стимулирующим видам выплат.

Предприятиям и организациям необходимо соблюдать ряд требований при применении премиальных выплат:

- показатели премирования должны соответствовать задачам производства на предприятии;

- между показателями и условиями премирования не должно быть противоречий;

- показатель премирования устанавливать дифференцированно по фактически достигнутому среднему уровню его выполнения на данном производстве, выше достигнутого среднего уровня и т.д.;

- определять нормативы премирования (размер премии);

- в круг премируемых работников включать только тех из них,

- которые оказывают на показатели премирования непосредственное воздействие;

- устанавливать периодичность премирования в зависимости от особенностей организации (организации производства и труда, характера показателей премирования и т.д.).

Порядок начисления премий предусматривает:

- основание для начисления премий (данные бухгалтерской

отчетности, оперативного учета, статистической отчетности);

- оценка выполненной работы или оказанных услуг;
- установление размера премий для рабочих к заработной плате по тарифным ставкам и отдельным расценкам (как правило в %); для руководителей, специалистов и служащих к заработной плате по должностным окладам или в абсолютной сумме.

При невыполнении тех или иных показателей работники могут лишиться премий (это должно быть отражено в коллективном договоре). Руководство предприятия имеет право лишить премии работника за упущения в работе или повысить ему премию за достижение определенных производственных показателей.

Независимо от принятых форм и систем заработной платы на предприятиях могут использоваться следующие виды разовых премий:

- вознаграждение по итогам работы за год;
- единовременные поощрения за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- премии по итогам смотров и конкурсов, к праздничным и торжественным датам.

Вознаграждение по итогам работы за год учитывает результаты работы всего предприятия. В остальных случаях размеры выплат увязываются с величиной непрерывного стажа работы на данном предприятии.

4 Порядок государственного регулирования вопросов оплаты труда. Государственные гарантии по оплате труда согласно ТК РФ

Государственное регулирование оплаты труда и доходов – это система законодательных и правительственных мер, основными из которых являются: установление минимального размера оплаты труда на основе потребительского бюджета, утверждение нормативов начисления на заработную плату, принятие системы налогообложения доходов, применение тарифной системы на государственных предприятиях, в организациях и учреждениях.

Минимальная заработная плата – это гарантированный минимум заработной платы, устанавливаемый государством в законодательном порядке, ниже которого не может оплачиваться труд рабочих и служащих.

Официально установленные гарантированные общенациональные минимумы (или ставки) заработной платы имеются в США, Канаде, Франции, Нидерландах, Люксембурге, Испании и Португалии. Их нет в Германии, Италии, Великобритании и Японии, но фактически они устанавливаются в коллективных договорах, главным образом для отдельных отраслей промышленности. Индексация, т. е. повышение заработной платы в соответствии с ростом общенационального индекса розничных потребительских цен, получила широкое распространение во Франции, Бельгии, Люксембурге, Нидерландах, Греции, Португалии, США и

Канаде. Здесь действует порядок, установленный либо правительством, либо согласованный при заключении коллективных договоров. В Германии, Австрии, Швеции и Японии профсоюзы предпочитают прямое коллективно-договорное регулирование заработной платы с учетом роста цен.

Налоговое регулирование в области оплаты труда в странах с развитой рыночной экономикой ограничивается подоходным налогообложением и налоговыми льготами.

Согласно статьи 130 ТК РФ в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- минимальный размер оплаты труда;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы. Одной из таких мер является индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Обычно индексация производится путем повышения тарифных ставок (должностных окладов);
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы.

Согласно этому перечню удержания могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска (кроме случаев увольнения в результате сокращения штата, ликвидации организации и тому подобного);
- ограничение оплаты труда в натуральной форме – доля заработной платы, выплачиваемой в натуральной форме, не должна превышать 20% от начисленной месячной заработной платы;
- получение работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами. Данное право ТК РФ относит к числу государственных гарантий, однако обеспечивается оно федеральными законами, а не нормами ТК РФ. *Федеральным законом от 26.10.2002 г. N 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» предусмотрено, что в первую очередь производятся расчеты по требованиям граждан, перед которыми должник несет ответственность за причинение вреда жизни или*

здоровью; во вторую очередь производятся расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору;

– государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда. Данный вид надзора и контроля во всех организациях на территории Российской Федерации осуществляют органы Федеральной инспекции труда. Государственный надзор за точным и единообразным исполнением законов и иных нормативных правовых актов осуществляют Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом (статья 353 ТК РФ). Право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства также закреплено за профсоюзами (статья 370 ТК РФ);

– ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;

– сроки и очередность выплаты заработной платы. Она должна выплачиваться работникам не реже чем каждые полмесяца (статья 136 ТК РФ).

При этом допускается установление федеральными законами иных сроков выплаты заработной платы для отдельных категорий работников. Установление более частых сроков выплаты заработной платы, в частности еженедельно, улучшает положение работника по сравнению с законодательством, поэтому данное условие может стать законным и в содержании федерального закона, и в содержании договоров о труде, и в содержании локальных актов организации. *Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным или трудовым договором, при этом они могут отличаться от места и сроков, установленных для выплаты заработной платы в денежной форме;*

➤ запрещение какой-либо дискриминации при установлении и изменении размеров заработной платы (ст. 132 ТК).

Контрольные вопросы

1. Назвать принципы организации оплаты труда.
2. В каких формах может быть организована оплата труда?
3. Что лежит в основе оплаты труда в сельском хозяйстве?
4. Дать определения понятиям: тарифная система, тарифная тарифные ставки.
5. Что такое фонд заработной платы?
6. Особенность бестарифной системы оплаты труда.
7. Дать понятие сдельной форма оплаты труда, назвать ее разновидности.

8. Назвать основные формулы, применяемые для расчета заработной платы.

10. Дать понятие повременной системы оплаты труда.

11. Разновидности повременной системы оплаты труда.

12. Рассказать о косвенно-сдельной заработной плате.

13. Премирование работников.

Тест

1. Организация заработной платы в обществе нацелена на решение двух параллельных задач (исключить лишнее) (3 варианта):

а) создание условий для развития трудового потенциала работника, воплощенного в конкретном труде и соответствующем вознаграждении;

б) обеспечение гарантий в вознаграждении работника за оказанные трудовые услуги в соответствии со стоимостью его рабочей силы на рынке труда;

в) создание гарантий в оплате труда работнику в соответствии с результатами его труда и стоимостью его рабочей силы на рынке труда;

г) обеспечение работодателю в процессе производства и реализации продукции возмещения затрат и получения прибыли;

д) создание отношений социального партнерства между основными движущими силами на рынке труда

2. Установление соотношения между спросом и предложением рабочей силы, формирование численности работников и профессионально-квалификационного состава кадров на конкретном объекте рынка труда осуществляется при помощи определенной функции, которую выполняет заработная плата в обществе, а именно:

а) воспроизводственной функции; б) статусной функции;

в) регулирующей функции;

г) воспроизводственно - долевой функции;

д) измерительной функции,

3. Организация заработной платы строится, на основе трех взаимосвязанных элементов (исключите лишнее) (3 варианта):

а) трудоемкости технологических операций, узлов, изделий;

б) тарифной системы;

в) технического уровня производства;

г) нормирования труда;

д) платежеспособного спроса на продукцию;

е) форм и систем заработной платы,

4. Стимулирование заинтересованности в повышении квалификации труда создается при помощи:

а) нормирования труда; б) тарифной системы;

в) форм и систем заработной платы;

г) все вышеперечисленное верно;

д) все вышеперечисленное неверно.

5. Количество труда при его оплате учитывается с помощью:
- нормирования труда;
 - тарифной системы оплаты труда;
 - форм и систем оплаты труда.
6. Учет качественных характеристик труда при его оплате осуществляется с помощью:
- различных форм и систем оплаты труда;
 - нормирования труда;
 - тарифной системы оплаты труда.
7. Основным фактором дифференциации тарифных ставок является:
- квалификация работников;
 - отраслевая принадлежность предприятия;
 - интенсивность труда;
 - условия труда.
8. Тарифная ставка — это:
- вознаграждение за работу, выполненную в экстремальных условиях;
 - размер оплаты за единицу выполненной работы (изготовленной продукции);
 - фиксированный размер денежной оплаты за единицу времени;
 - вознаграждение, связанное с распределением части прибыли предприятия.
9. Что такое сдельная расценка
- размер оплаты за единицу изготовленной продукции (выполненной работы);
 - абсолютный размер оплаты труда за единицу времени (час, день, месяц);
 - размер поощрительной оплаты за труд сверх установленной нормы.
10. В случае, если размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков, то такая система оплаты является:
- простой сдельной;
 - сдельно-прогрессивной;
 - аккордной;
 - косвенно-сдельной;
 - сдельно-премиальной.
11. Прямая сдельная система оплаты труда предполагает выплату заработной платы в зависимости от:
- объема выполненных работником работ;
 - отработанного времени;
 - срока выполнения работ.
12. При аккордной оплате труда заработок устанавливается:
- на весь объем работ;
 - за единицу произведенной продукции;
 - за отработанное время.
13. Сдельная форма оплаты труда не целесообразна при:

а) необходимости стимулирования увеличения выпуска продукции;
б) возможности точного измерения количества произведенной продукции;

в) высоких требованиях к качеству работ.

14. При повременной форме оплаты труда заработок работника определяется путем:

а) умножения тарифного коэффициента соответствующего разряда работы на тарифную ставку I разряда;

б) умножения часовой тарифной ставки соответствующего разряда на фактически отработанное время в часах;

в) делением дневной тарифной ставки разряда на соответствующее нормированное задание;

г) все перечисленное верно;

д) все перечисленное неверно.

15. При прямой сдельной системе оплаты труда заработок рабочего определяется путем:

а) деления тарифной ставки разряда работы на соответствующую норму выработки с последующим умножением на количество произведенной продукции в единицу времени;

б) умножения часовой тарифной ставки выполняемой работы на соответствующую норму времени с последующим умножением на количество произведенной продукции за единицу времени;

в) умножения сдельной расценки на количество произведенной продукции за расчетный период времени;

г) все перечисленное верно;

д) все перечисленное неверно.

16. К компенсационным относятся доплаты и надбавки за:

а) работу во вредных производственных условиях;

б) высокое качество труда;

в) совмещение профессий;

г) особые достижения в труде.

17. Развитие форм оплаты труда идет по пути увеличения сферы применения:

а) повременной формы оплаты труда;

б) сдельной формы оплаты труда;

в) тарифных систем оплаты труда.

18. Необходимо в течение короткого времени резко увеличить производство продукции. Какая форма вознаграждения работников будет в этом случае наиболее целесообразна:

а) повременная оплата труда;

б) сдельная оплата труда;

в) процент от прибыли;

г) процент от суммы реализованного товара;

д) сдельно-прогрессивная оплата труда.

Задачи

1. Рабочий на предприятии сделал за день 42 изделия, за изделие 80 руб. Вычислите заработок рабочего за день.

2. Рабочий-сдельщик заготовил 2000 кг вторичного сырья (расценка за 1 т - 2000 руб.). Кроме того, им было реализовано товара на сумму 1250 руб. (премия от суммы продаж составляет 2%). Определите полный заработок рабочего.

3. Рабочий-сдельщик выполнил норму выработки продукции на 120%. Его заработок по прямым сдельным расценкам составил 8000 руб. на норму выработки. По внутривозвратному положению сдельные расценки за продукцию, выработанную сверх нормы до 110%, повышаются в 1,2 раза, от 110 до 120% - в 1,4 раза. Определите полный заработок рабочего.

4. Бухгалтер имеет оклад 1200 руб. в марте он шесть рабочих дней провел в отпуске при общей длительности рабочего месяца 22 дня. Найдите заработок бухгалтера за отработанное время.

5. Работнику предоставляется ежегодный отпуск на 24 рабочих дня (с 24 августа по 17 сентября). Его заработок в мае – 28000 руб., в июне – 29000, в августе – 28000. Рабочие дни отработаны полностью. Премии не назначались. Рассчитайте сумму отпускных.

Самостоятельная работа по теме

Вопросы для самопроверки

1. Сущность зарплаты и факторы, влияющие на ее рост.
2. Функции зарплаты и элементы ее эффективной организации.
3. Формирование персонала организации.
4. Трудовой конфликт: сущность, источники возникновения и методы урегулирования.
5. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.
6. Сущность и функции заработной платы.
7. Организация оплаты труда на предприятии и ее модели.
8. Сущность и задачи тарифной системы оплаты труда.
9. Особенности оплаты труда работников сельского хозяйства.
10. Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы.
11. Бестарифная система заработной платы.
12. Формы и системы оплаты труда.
13. Государственное регулирование вопросов оплаты труда

Задачи для самостоятельного решения по теме

1. Рабочий-наладчик на втором участке имеет заработок по тарифной ставке 700 руб. Норма (план) выработки его участка — 1000 ед. продукции. Фактически же изготовлено 1200 ед. Найдите заработную плату наладчика.

2. Механик отработал 170 ч. И в течение месяца сэкономил материалов на 620 руб. На предприятии действует положение о премировании за экономию материалов в размере 40% от суммы экономии. Тарифная часовая ставка – 5 руб. 60 коп. Вычислите зарплату рабочего.

3. Часовая ставка инженера - 106 руб. 20 коп. и по условиям договора 30% премии ежемесячно. Он отработал в течение месяца 140 ч. Рассчитайте заработок инженера.

4. Определите расценку на изделие на основе следующих данных:
а) часовая тарифная ставка рабочего V разряда - 155 руб.; норма времени на обработку одного изделия - 2,6 нормо-часа; б) для сборки агрегата необходимо затратить 2 нормо-часа труда рабочего V разряда, 6 нормо-часов - рабочего III разряда и 4 нормо- часа - рабочего I разряда; тарифная ставка рабочего I разряда - 135,8 руб.; III разряда - 141,3 и V разряда - 155 руб.

5. Определите дневной заработок рабочего-сдельщика на основе следующих данных: рабочий изготовил за день 5 шестерен, 8 втулок, 12 цилиндров; расценки за шестерню - 130 руб., за втулку - 115, за цилиндр - 111 руб.

6. Работник с месячным окладом 18500 рублей отработал за месяц 21 день при количестве рабочих дней по графику - 22. Начислена премия в размере 30% месячного заработка. Местность приравнена к районам Крайнего Севера, стаж работы данного работника в этой местности - 7 лет. Действует районный коэффициент, равный 1,4. Определить заработок работника за месяц с учетом надбавок по районному коэффициенту и за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера

ТЕМА 8. ОПЛАТА ТРУДА: ФОРМЫ И СИСТЕМЫ

План

- 1 Формы оплаты труда
- 2 Понятие системы оплаты труда и ее виды и формы
- 3 Бестарифная система оплаты труда

1 Формы оплаты труда

Форма оплаты труда означает принятый в каждом случае способ измерения заработка по результатам выполняемой работы. Она определяет порядок, по которому должен начисляться заработок работникам разных профессий и специальностей.

Так как затраты труда оцениваются либо рабочим временем, либо количеством произведенной продукции, то существуют две формы оплаты труда – повременная и сдельная.

Эффективность повременной и сдельной оплаты труда может быть различной в зависимости от конкретных условий применения, особенностей технологии и организации производства, постановки учета и нормирования труда.

При **повременной оплате** мерой труда выступает отработанное время, размер основного заработка в данном случае определяется умножением фактически отработанного времени на установленную для данной работы или данного работника тарифную ставку.

При организации повременной формы оплаты труда должны соблюдаться следующие требования:

- наличие учета и строгий контроль за фактически отработанным каждым работником временем;
- правильное присвоение работникам-повременщикам квалификационных разрядов;
- обоснованное применение норм обслуживания и нормативов численности по каждой категории работающих, исключающее различную степень загрузки, а, следовательно, неодинаковый уровень затрат труда работниками в течение рабочего дня;
- внедрение для каждой профессии рабочих-повременщиков нормированных сменных заданий.

При **сдельной форме оплаты** труда заработок определяется количеством произведенной продукции или объемом выполненной работы. Размер заработка в этом случае определяется умножением сдельной расценки за единицу продукции на количество произведенной продукции.

Преимущества сдельной оплаты труда:

- более четко, чем при повременной, выражена прямая связь оплаты с результатами труда;
- позволяет при сохранении тесной связи оплаты с результатами труда широко изменять характер этих связей, учитывая многообразие форм кооперации и разделения труда в разных отраслях и на различных стадиях сельскохозяйственного производства.

По порядку учета труда сдельная оплата труда может быть:

- индивидуальной, когда учитываются результаты труда каждого исполнителя в отдельности;
- групповой, когда результаты труда учитываются по всей группе работающих.

По способу расчета сдельные расценки могут быть:

- простыми, когда каждая единица сделанной работы или произведенной продукции расценивается одинаково;
- прогрессивно-возрастающими, когда работа, выполненная в пределах нормы, оплачивается по простым сдельным расценкам, а сверх нормы по повышенным.

Сдельные расценки могут рассчитываться: а) за единицу выполненной работы; б) за единицу произведенной продукции.

Расценки за единицу выполненной работы исчисляются для немедленного начисления оплаты за выполненные работы, часто до получения конечной продукции, и определяются делением тарифной ставки, по которой оплачивается работа, на сменную норму выработки.

Сдельные расценки за единицу произведенной продукции могут определяться по результатам производства в течение смены или по результатам производства за определенный период с учетом всего объема работ.

2 Понятие системы оплаты труда и ее виды и формы

Под **системой оплаты труда** следует понимать совокупность различных форм основной оплаты в сочетании с дополнительной оплатой и премиями с целью более тесной увязки размера заработной платы работника с конечными результатами производства.

Иными словами, если формы оплаты труда определяют, за какие показатели труда надо платить, то система оплаты уточняет, как надо оплачивать труд работника в конкретных условиях производства.

Выделяют два вида системы оплаты труда: тарифная и бестарифная.

Тарифная система оплаты труда предполагает зависимость размеров заработной платы от количества и качества труда. Количество труда оценивается через выполнение норм труда.

Её условиями являются:

- квалификация работника, необходимая для выполнения данной работы;
- нервно-физическая напряженность, вызываемая работой;
- условия производственной среды, в которых протекает
- работа.

Совокупность нормативных материалов, позволяющих определить размер заработка за выполнение определённого объёма работ, называется тарифной системой.

Тарифная система включает в себя:

- ✓ тарифно-квалификационные справочники;
- ✓ тарифные сетки;
- ✓ тарифные ставки.

Тарифно-квалификационные справочники позволяют осуществлять тарификацию работ, то есть отнесение конкретных видов труда к определенным группам сложности, называемым тарифными разрядами. *Трудовым кодексом РФ рекомендуется осуществлять тарификацию работ и присвоение на её основе тарифных разрядов работникам с учетом Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих, должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных Правительством Российской Федерации.*

Тарифные сетки разрабатываются для разграничения уровня основной заработной платы в зависимости от сложности выполняемых видов работ. Они представляют собой совокупность тарифных разрядов, расположенных в порядке возрастания, и соответствующих этим разрядам коэффициентов, показывающих во сколько раз уровень оплаты за норму труда по данному

разряду превышает уровень оплаты за норму труда самых простых работ (отнесенных к 1 разряду).

Тарифные ставки – это абсолютный размер оплаты труда в денежной форме за единицу рабочего времени. Тарифная ставка первого разряда устанавливается, исходя из принятого на предприятии, в соответствии с коллективным договором, минимального размера оплаты труда. Он не должен быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного решением Правительства Российской Федерации. Тарифные ставки остальных разрядов определяются как произведение тарифной ставки 1 разряда на соответствующий тарифный коэффициент.

В зависимости от используемых норм труда на предприятии могут применяться следующие виды тарифных ставок:

- месячные (оклады) – для инженерно-технических работников, служащих, младшего обслуживающего персонала;
- сменные – для работников, которым устанавливаются сменные нормы выработки или обслуживания;
- часовые – для рабочих, количество труда которых оценивается в соответствии с нормами времени (на транспортных, ремонтных, строительных работах).

Часовые тарифные ставки рассчитываются путем деления месячной тарифной ставки на среднемесячный фонд рабочего времени данной категории работников.

Сменные тарифные ставки определяются произведением часовой тарифной ставки на принятую на предприятии продолжительность смены данной категории работников.

Тарифная система оплаты труда подразделяется на:

- 1) повременную;
- 2) сдельную;
- 3) аккордную.

Разновидностями **повременной** оплаты являются:

- простая повременная, при которой заработок рабочего определяется тарифной ставкой присвоенного разряда и количеством отработанного времени;
- повременно-премиальная, предполагающая что работникам сверх оплаты отработанного времени по тарифным ставкам устанавливается премия за обеспечение определенных количественных и качественных показателей;
- повременно-премиальная с доплатой за продукцию, при которой начисление оплаты до получения продукции производится за отработанное время, а после окончательного определения объема производства продукции начисляется доплата за продукцию и премия в зависимости от выполнения плана

Сдельная форма оплаты труда включает в себя следующие системы:

- ✓ прямая индивидуальная сдельная система оплаты труда, при

которой заработок работника непосредственно зависит от его выработки, т.е. от количества произведенной продукции или объема выполненной работы с учетом её качества. При этой системе вся выработка рабочего оплачивается по постоянным сдельным расценкам.

Достоинства:

– простота и доступность для понимания; *видна связь между заработком и выработкой, что повышает заинтересованность работника в увеличении производительности труда;*

– легкость определения заработка за любой период путем умножения количества выпущенной им продукции на сдельную расценку за единицу продукции;

– позволяет предприятию снижать себестоимость продукции за счет увеличения выработки при неизменных сдельных расценках.

Недостатки:

– слабо стимулирует работников в достижении высоких показателей работы.

✓ косвенная сдельная система оплаты труда применяется для организации оплаты труда вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием основных рабочих. Заработок работника в этом случае находится в прямой зависимости от выработки тех, кого он непосредственно обслуживает.

✓ сдельно-прогрессивная система оплаты труда, при которой выработка работника в пределах установленной исходной нормы оплачивается по прямым (неизменным) сдельным расценкам, а вся дополнительная выработка, полученная сверх этой исходной нормы, оплачивается по повышенным расценкам. Часто повышение расценок за перевыполнение нормы производится в порядке прогрессивного увеличения, т.е. по мере увеличения процента перевыполнения нормы расценки за каждую единицу или через определенное их количество возрастают.

✓ сдельно-премиальная система оплаты труда, предполагающая выплату работнику в дополнение к сдельному заработку, начисленному по расценкам, премий за достижение установленных индивидуальных или коллективных качественных или количественных показателей (снижение материальных затрат, перевыполнение плана или задания и др.).

Аккордные системы предполагают оплату труда по конечным результатам работы отдельного исполнителя или трудового коллектива. Ее разновидностями являются:

➤ Аккордно-премиальная система – наиболее распространена в тех отраслях, где готовая продукция поступает периодически (в растениеводстве, овцеводстве и т.д.). До получения продукции не реже одного раза в месяц коллективу выплачивается аванс. В течение производственного цикла рекомендуется выплата соответствующих текущих доплат и премий за своевременное и качественное выполнение работ. После получения готовой продукции рассчитывается общий размер заработка коллектива. Из него

вычитается полученный аванс. Разница выплачивается коллективу.

Кроме того, может быть разработана система премирования, показатели премирования не должны повторять показатели основной оплаты труда.

➤ Оплата от валового (хозрасчетного) дохода предполагает расчет размера заработка коллектива по нормативам отчислений от созданного им валового (хозрасчетного) дохода.

Достоинства:

- норматив не изменяется в зависимости от выполнения плана;
- выдерживается правильное соотношение между темпами роста производства и оплаты труда;

- проста для восприятия, т.к. один показатель (норматив отчисления) заинтересовывает в увеличении объёмов производства, в снижении себестоимости продукции и увеличении её качества.

Недостатки:

- сложность расчета наиболее эффективного значения норматива отчислений;

- размер премий фиксирован на уровне предшествующих 3 лет, а ведь нормативный уровень урожайности и продуктивности может и должен с годами возрастать.

Внедрение оплаты труда от ВД сдерживается необходимостью четкой организации внутрихозяйственного планирования и учета, нежеланием работодателей предоставлять подрядным коллективам информацию о ценах и каналах как приобретения необходимых сырья и материалов, так и реализации продукции.

➤ оплата труда по остаточному принципу предполагает расчет заработка коллектива как разницу между выручкой от реализованной им продукции и затратами на её производство, включая арендную плату.

3 Бестарифная система оплаты труда

Бестарифная система оплаты труда предполагает начисление заработной платы от фактических экономических результатов работы исполнителя (конкретного работника, первичного трудового коллектива или коллектива предприятия в целом).

Данная система приемлема при наличии следующих условий:

- ✓ возможность определения фактических экономических результатов работы исполнителя за период начисления заработной платы;
- ✓ необходимость увеличения и зависимость фактических экономических результатов работы от трудовой деятельности исполнителя;
- ✓ согласие работодателя на предоставление информации исполнителю о фактических экономических результатах его работы (размере выручки, прибыли, рентабельности и т.д.).

Бестарифная модель приемлема для тех категорий работников, которым легко обеспечить учет индивидуальных результатов работы (например, выручки от реализации) за любой период времени и установить размер начисления заработной платы в зависимости от них (например, в процентах от выручки).

Если на предприятии установлены коллективные результаты работы, то в этом случае необходимо установить для каждого работника квалификационный коэффициент, отражающий уровень сложности исполнения им своих трудовых обязанностей (Кквал).

В этом коэффициенте должны быть учтены: требуемый уровень профессиональной подготовки; условия труда; интенсивность труда; степень ответственности работника на данной должности.

Для учета отношения к труду в отчетном периоде каждому работнику устанавливается коэффициент трудового участия (КТУ), который представляет собой обобщенную количественную оценку трудового вклада рабочих, руководителей, специалистов, других служащих в общие результаты работы. В качестве базового значения принимается единица или 100. Это соответствует средней оценке труда исполнителей и устанавливается тем членам коллектива, которые в расчетном месяце выполняли установленные технологические и качественные нормативы, не имели нарушений в области охраны труда, трудовой дисциплины, иных требований должностных инструкций. Базовый КТУ повышается или понижается в зависимости от повышающих и понижающих показателей, которые призваны отразить индивидуальный вклад работающих в коллективные результаты. КТУ определяется, как правило, на основе месячных результатов работы коллектива. Гарантией обоснованности установления КТУ является ежедневный учет показателей, влияющих на повышение или понижение КТУ.

По итогам отчетного периода распределение начисленного по фактическим экономическим результатам работы коллективного фонда заработной платы осуществляется пропорционально балльной оценке вклада каждого работника, определяемой произведением Кквал, КТУ и отработанного за отчетный период времени (в часах). Коллективный фонд заработной платы делится на сумму балльных оценок всех работников коллектива и умножается на балльную оценку конкретного работника.

Достоинства бестарифной модели оплаты труда:

- размер заработной платы коллектива полностью зависит от фактических экономических результатов его работы, поэтому данную модель ещё называют гибкой.

Недостатки:

- сложность установления коэффициентов квалификации в связи с отсутствием соответствующих методик;
- необходимость разработки положений о КТУ для каждой категории работников;
- отсутствие гарантированного уровня заработной платы.

Тест

1. Размер индивидуального заработка рабочего любого разряда определяется:

- а) умножением тарифной ставки 1 разряда на межразрядный коэффициент;
- б) умножением тарифной ставки 1 разряда на соответствующий коэффициент;
- в) умножением тарифной ставки 1 разряда на диапазон тарифной сетки.

2. Если размер заработка рабочего ставится в зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков, то можно утверждать, что применяется:

- а) сдельно-премиальная система оплаты труда;
- б) косвенно-сдельная система оплаты труда;
- в) сдельно-прогрессивная система оплаты труда.

3. Индивидуальный заработок рабочего в условиях косвенно-сдельной системы оплаты труда рассчитывается (2 варианта ответа):

- а) умножением тарифной ставки вспомогательного рабочего на средний процент выполнения норм выработки обслуживаемых рабочих-сдельщиков;
- б) умножением косвенно-сдельной расценки на фактический выпуск продукции обслуживаемых рабочих-сдельщиков;
- в) умножением тарифной ставки вспомогательного рабочего на фактически отработанное время;
- г) по прямой тарифной ставке рабочего-сдельщика

4. Развитие гибких систем оплаты труда связано с необходимостью усиления (пропущенное слово) функции заработной платы:

- а) воспроизводственной;
- б) статусной;
- в) стимулирующей;
- г) регулирующей.

5. Для гибких систем оплаты труда следующий признак не характерен:

- а) основой ее формирования является отказ от гарантированных размеров заработной платы;
- б) основой ее формирования является картотека работ, с учетом их сложности и значимости для данного предприятия;
- в) основой ее формирования является снижение удельного веса доплат, надбавок, премий в общей величине заработка.

6. Гибкая бестарифная система предполагает:

- а) отказ от гарантированных тарифных ставок;
- б) преодоление уравнительности в оплате труда;
- в) увязку индивидуальной заработной платы с результатами работы коллектива в целом;
- г) все ответы верны;
- д) все ответы не верны.

7. Коэффициент квалификационного уровня в сравнении с тарифным разрядом может:

- а) реально повышаться в течение всей трудовой жизни;
- б) реально повышаться до 35–40 лет;
- в) все ответы верны; г) все ответы не верны.

8. Коэффициент трудового участия в бестарифной системе оценивает (исключить лишнее) (2 варианта ответа):

- а) стаж работы; б) квалификацию; г) результаты труда работника;
- д) степень решения задач, стоящих перед работником.

9. Коэффициент трудового участия в бестарифной системе может:

- а) повышаться; б) снижаться; в) остаться без изменения; г) все ответы верны;
- д) нет правильных ответов

10. В условиях бестарифной системы первичным системообразующим элементом является:

- а) фонд заработной платы предприятия;
- б) индивидуальный заработок работника, определенный по результатам его работы;

11. В условиях тарифной системы производным (вторичным) элементом является:

- а) фонд заработной платы предприятия;
- б) индивидуальный заработок работника, определенный по результатам его работы.

12. Изменения в уровне реальной заработной платы можно определить путем сопоставления номинальной заработной платы с динамикой одного из следующих показателей:

- а) нормы прибыли;
- б) уровня цен на товары и услуги;
- в) ставки налогообложения;
- г) продолжительности рабочей недели.

Задачи

1. Для оплаты труда рабочих предприятия применяется следующая тарифная сетка:

Разряд	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Тарифные коэффициенты	1,0	1,11	1,23	1,37	1,52	1,69	1,88	2,1

Определить сдельные расценки за обработанные детали и общий заработок рабочего за 8-часовую смену, если известно, что рабочий обработал за смену 6 деталей А (норма времени на деталь 36 мин, работа VI разряда), 5 деталей Б (норма времени на деталь 1,5 ч, работа VII разряда) и 18 деталей В (норма выработки - 10 деталей в час, работа V разряда); часовая тарифная ставка 1 разряда равна 46 руб.

2. Исходя из заданий, рабочий за месяц должен изготовить 540 деталей, фактически изготовил 850. Расценка за деталь 22 рубля. Премия начисляется в размере 10% за выполнение и 1,5% за каждый процент перевыполнения задания. Определить заработок рабочего за месяц по сдельно-премиальной системе.

3. Месячная тарифная ставка работника 8000 руб., выполнение норм 116%. Рассчитать сумму заработной платы по сдельно-премиальной системе оплаты труда, если за каждый 1 % перевыполнения нормы премия выплачивается в размере 1,5% сдельного заработка.

4. Рассчитать сдельную расценку и заработок рабочего - сдельщика, если норма времени 0,7 нормо-ч., часовая ставка 68 руб., объем выполненных работ 300 шт.

5. Исходя из заданий, рабочий за месяц должен изготовить 310 деталей, фактически он изготовил 330 деталей. Расценка за деталь 5 руб. Премия начисляется в размере 20 % сдельного заработка за выполнение задания. Определить заработок рабочего за месяц.

Задачи для самостоятельного решения по теме

1. На предприятии осуществляется переход от процентных доплат за неблагоприятные условия труда к доплатам в абсолютных размерах. Тарифные ставки 1-го разряда дифференцированы для сдельщиков и повременщиков, а также по группам работ в зависимости от значимости: 1-я группа: повременщики – 23,7 руб. сдельщики – 24,8 руб.; 2-я группа: повременщики – 22,3 руб., сдельщики – 32,3 руб.; 3-я группа: повременщики – 44,0 руб., сдельщики – 43,8 руб. Среднемесячное число рабочих часов - 166,7. Разработайте шкалу доплат за вредные и тяжелые условия труда в абсолютных размерах в расчете на месяц (единую для рабочих всех групп, сдельщиков и повременщиков, получавших ранее доплаты в размере 4, 8, 12, 16, 20, 24% тарифной ставки). Диапазон тарифной сетки 1:1,8.

2. Работник с месячным окладом 1750 руб. отработал за месяц 21 день при количестве рабочих дней по графику 22. Начислена премия в размере 15% месячного заработка. Местность приравнена к районам Крайнего Севера (стаж работника - 4 года), действует районный коэффициент, равный 1,4. Определить общий заработок работника за месяц.

3. Служащий 10 разряда (тарифный коэффициент 2,98) из 24 рабочих дней в месяце 5 дней болел. Тарифная ставка 1 разряда 1180 руб. в месяц. Премия - 15% должностного оклада. Рассчитать общую сумму заработка этого служащего за данный месяц.

4. Рассчитать заработную плату работника 15 разряда (тарифный коэффициент 7,36), если ставка первого разряда 10190 рублей, отработано полное количество дней по графику, премия 40% оклада, организация расположена в области, где действует районный коэффициент 1,4.

5. Определить должностной оклад служащего бюджетной организации, если ему присвоен 12 разряд (тарифный коэффициент - 4,18), а минимальная заработная плата – 1100 руб.

6. Рассчитайте заработную плату работника, если его месячный оклад составляет 1675 руб. Из 24 рабочих дней по графику, работник 5 дней болел, а премия ему определена в размере 20% оклада.

7. Служащий бюджетной организации имеет 10-ый разряд (тарифный коэффициент – 3,27). За месяц он отработал 20 дней из 22 по графику, в том числе один день - в выходной по производственной необходимости. Начислена премия в размере 35% заработка. Определить заработок служащего за месяц (тарифная ставка 1-го разряда – 1110 руб.), работа в выходной день компенсируется повышенной в 2 раза оплатой).

8. Коллектив из трех человек заработал 45 тыс. руб. Соотношения в оплате их труде 2:3:4. Рассчитать заработную плату каждого из них. На фирме применяется бестарифная система заработной платы.

9. Отделу из 4 человек начислен месячный фонд заработной платы в размере 32 тыс. руб. На текущий квартал работникам установлены следующие коэффициенты трудовой стоимости: Петров - 4, Сидоров - 5, Федоров - 3, Иванов -3. В течение месяца отработали: Петров - 168 часов, Сидоров - 160 часов, Федоров - 160 часов, Иванов - 152 часа. Распределить заработок по бестарифной системе с учетом КТС и отработанного времени.

10. Звену из 3 рабочих начислен средний заработок 8400 руб. и премия 25%. Распределить весь заработок звена с учетом отработанного времени, квалификации и КТУ, если Семенов имеет 3-й разряд, часовая тарифная ставка 5,4 руб., отработал 165 час., КТУ - 0,8; Иванов – 4-й разряд, часовая тарифная ставка 6,7 руб., отработал 168 час., КТУ 1,2; Петров – 5-й разряд, часовая тарифная ставка 8,1 руб., отработал 152 час., КТУ 1,4.

11. На поощрение за повышение качества продукции израсходовано 40 тыс. руб. Повышение качества обеспечило снижение затрат (на исправление брака, гарантийный ремонт, возврат продукции) в размере 30 тыс. руб., увеличение прибыли в результате роста реализации продукции произошло в размере 54 тыс. руб. Наряду с этим изготовление более качественной продукции потребовало увеличения текущих затрат (межоперационный и конечный контроль продукции, дополнительные контрольно-измерительные инструменты и приспособления и т.д.) в размере 25 тыс. руб. Определить экономическую эффективность премиальной системы.

12. Рассчитать плановый фонд заработной платы, если численность работников в базовом году - 2000 чел., средняя заработная плата 7600 руб., по плану рост объема производства - 8%, производительности труда - 6%, средней заработной платы (с учетом прогнозируемой инфляции) - 20%.

13. Ожидаемый расход средств на оплату труда в базовом году составит 1080 тыс. руб., в т.ч.: оплата сверхурочных - 11 тыс. руб., простоев и брака не по вине работников — 6 тыс. руб. Намечено увеличение выпуска продукции на 10%, производительности труда - на 6%, средней заработной

платы (с учетом инфляции) - на 14%. Рассчитать плановый ФЗП укрупненным методом.

14. Среднечасовая заработная плата возросла на 12%, среднедневная - на 16%, реальная продолжительность смены увеличилась с 7,6 до 7,8 часа. Как изменился уровень доплат до дневного ФЗП? С чем может быть связано такое изменение?

15. Трудоемкость сдельных работ в расчёте на производственную программу цеха - 200 тыс. нормо-часов, средняя часовая тарифная ставка (исходя из сложности работ) - 63 руб. Плановая среднегодовая численность рабочих цеха, оплачиваемых повременно, - 70 чел., средняя часовая тарифная ставка повременщика - 49 руб., годовой реальный фонд рабочего времени одного рабочего - 1680 часов. По штатному расписанию месячный ФЗП руководителей, специалистов и служащих цеха составит 38 тыс. руб. Доплаты до годового ФЗП составляют в среднем 37% от фонда прямой заработной платы. Рассчитать ФЗП цеха на год.

ТЕМА 9. МОТ И МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

План

1 Предпосылки создания, цели и задачи МОТ

2 Структура организации МОТ и ее основополагающие документы

1 Предпосылки создания, цели и задачи МОТ

Датой основания МОТ считается 29 октября 1919 года, когда в Вашингтоне открылась первая международная конференция труда. На этой конференции были приняты первые шесть международных конвенций по труду, в том числе о рабочем времени в промышленности (ограничила 8 часами рабочий день и 48 часами рабочую неделю), о безработице (обязала членов организации устанавливать систему государственных бюро занятости).

Главные цели МОТ – содействие социально-экономическому прогрессу, повышению благосостояния и улучшению условий труда людей, защита прав человека.

Исходя из этих целей основными задачами МОТ являются:

- разработка согласованной политики и программ, направленных на решение социально-трудовых проблем;
- разработка и принятие международных трудовых норм в виде конвенций и рекомендаций и контроль за их выполнением;
- помощь странам-участницам в решении проблем занятости, сокращения безработицы и регулирования миграций;
- защита прав человека (права на труд, на объединение, коллективные переговоры, защита от принудительного труда,

дискриминации и т.п.);

- борьба с бедностью, за улучшение жизненного уровня трудящихся, развитие социального обеспечения;

- содействие профессиональной подготовке и переподготовке работающих и безработных;

- разработка и осуществление программ в области улучшений условий труда и производственной среды, техники безопасности и гигиены труда, охраны и восстановления окружающей среды;

- содействие организациям трудящихся и предпринимателей в их работе совместно с правительствами по регулированию социально- трудовых отношений;

- разработка и осуществление мер по защите наиболее уязвимых групп трудящихся (женщин, молодежи, пожилых людей, трудящихся-мигрантов).

2 Структура организации МОТ и ее основополагающие документы

Структура МОТ исходит из принципов трипартизма – все ее органы построены на трехсторонней основе и включают представителей правительств, трудящихся и работодателей.

Структура МОТ содержит следующие элементы.

Международная конференция труда (МКТ) – высший орган Организации.

Проходит ежегодно в Женеве. Каждое государство представлено на Конференции четырьмя делегатами с правом решающего голоса: двумя от правительства и по одному от трудящихся и работодателей. Каждый делегат может иметь необходимое число советников. Работа МКТ проходит параллельно на пленарных заседаниях и в комитетах, создаваемых по вопросам повестки дня.

МКТ определяет направление работы МОТ в целом, обсуждает социальные проблемы в мире труда, заслушивает отчет о работе исполнительных органов, разрабатывает и утверждает международные трудовые нормы в виде конвенций и рекомендаций, вносит изменения в Устав, утверждает программу и бюджет Организации, избирает один раз в три года Административный совет.

Административный совет является исполнительным органом МОТ. Он направляет работу МОТ в период между конференциями, проводит в жизнь ее решения, заблаговременно определяет повестку дня конференций и совещаний, направляет деятельность Международного бюро труда (МБТ), а также различных комитетов, создаваемых при Административном совете. Административный совет избирает Генерального директора МБТ и контролирует его работу, определяет программу и бюджет Организации, которые затем выносятся на одобрение сессии конференции.

Административный совет, как и Конференция, имеет трехсторонний состав и состоит из 56 членов: 28 представителей правительств, 14 – трудящихся и 14 – предпринимателей.

Международное бюро труда (МБТ) является постоянным секретариатом МОТ, ее административным и исполнительным органом, исследовательским и информационным центром. Персонал МБТ, занятый в центральном аппарате Бюро в Женеве, а также в его отделениях в регионах – это около 1,2 тыс. служащих и технических экспертов примерно 110 национальностей. Кроме того, по программам технического сотрудничества в различных странах работают около 600 экспертов.

Возглавляет МБТ Генеральный директор, который избирается Административным советом сроком на 5 лет.

Деятельность всех органов МОТ определяется и регламентируется ее основополагающими документами.

Важнейшие из них следующие:

1) Устав МОТ. В нем изложены в краткой форме причины создания и главные задачи Организации. Также Устав определяет членство в Организации, порядок приема в нее и выхода, структуру, права и задачи основных органов, порядок назначения, права и обязанности Генерального директора и персонала МБТ, условия сотрудничества с ООН, другими международными и правительственными организациями;

2) Филадельфийская декларация была принята в 1944 г. и определяла цели и задачи работы МОТ после второй мировой войны. Декларация в определенной мере предвосхитила устав ООН и Всеобщую декларацию прав человека. Она подтвердила основные принципы МОТ, в том числе то, что «свобода слова и свобода объединения являются необходимым условием постоянного прогресса»; «нищета в любом месте является угрозой для общего благосостояния»;

3) Регламент Международной конференции труда определяет подробно порядок ее работы. В нем устанавливается состав Конференции, право доступа на ее заседания, порядок избрания руководства Конференции, порядок формирования постоянных и других комитетов и секретариата;

4) Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Эта декларация была принята 86-й сессией Международной конференции труда в 1998 г. Необходимость и важность ее принятия определялась тем, что далеко не все страны ратифицировали конвенции, в том числе наиболее важные и базовые. Это значит, что они не приняли на себя и ответственность за их выполнение. В отличие от конвенций декларация, как и устав, обязательна к выполнению всеми странами-членами МОТ.

К принципам декларации относят: а) свободу объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров; б) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда; в) действительное запрещение детского труда; г) недопущение дискриминации в области труда и занятий.

Контрольные вопросы

1. Социально-трудовые отношения. Социальное партнерство в трудовой сфере.
2. Концепция "трехстороннего сотрудничества".
3. Специфика российских условий. Роль системы трипартизма в РФ.
4. Международная организация труда.
5. Социальное партнерство как тип социально-трудовых отношений.
6. Основные сферы реализации социального партнерства.
7. Субъекты социального партнерства.
8. Механизм реализации системы социального партнерства, значение и инструменты его правовой составляющей.
9. Методы взаимодействия субъектов социального партнерства.
10. Трудовые конфликты как особая форма трудовых отношений.
11. Способы разрешения трудовых конфликтов.
12. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений.
13. Создание и развитие МОТ.
14. Методы работы МОТ.

Тест

1. От всех международных организаций МОТ отличается:
 - а) особым составом входящих в нее стран;
 - б) наличием устава;
 - в) уплатой членских взносов;
 - г) трехсторонней структурой.
2. Высшим органом МОТ является:
 - а) международная конференция труда;
 - б) административный совет;
 - в) генеральный директор;
 - г) международное бюро труда.
3. Основным видом международно-правовых актов МОТ:
 - а) конвенция;
 - б) соглашение;
 - в) договор;
 - г) положение.
4. Действующий устав МОТ, ее цели и задачи были определены:
 - а) Женевской декларацией;
 - б) Версальским договором;
 - в) Филадельфийской декларацией.
5. СССР (Россия) вступила в МОТ:
 - а) в 1919 г.;
 - б) в 1934г.;
 - в) в 1940 г.;
 - г) в 1954 г.;
 - д) в 1970г.
6. Главная причина создания МОТ:
 - а) окончание второй мировой войны;
 - б) создание Лиги наций;
 - в) решение социальных противоречий в странах мирным путем;
 - г) увеличение и создание новых международных организаций.
7. Социально-трудовые отношения, заключающиеся в покровительстве старшего по отношению к младшим, заботе о подопечных, называются ...
8. Принцип распределения социальной помощи в зависимости от нуждаемости, но с учетом того, что размеры страховых взносов и выплат определяются страхователями и страховщиками самостоятельно и что

устанавливаются границы доходов, с которых страхователи обязаны платить взносы – это ...

9. Единство убеждений и действий, взаимопомощь и поддержка членов социальной группы, основывающиеся на общности интересов и необходимости достижения общих групповых целей, совместная ответственность – это ..

10. Столкновение противоположных интересов, взглядов, стремлений; серьёзное разногласие, острый спор, приводящий к борьбе – это ..

11. Система отношений между работодателями и представителями наемных работников, при котором в рамках социального мира обеспечивается согласование их важнейших социально-трудовых интересов – это ..

12. Модель социального партнерства, которая предполагает трехстороннее сотрудничество между трудящимися, предпринимателями и государством – это ..

13. Специализация и международное разделение труда, сопровождаемые развитием мировой торговли:

- а) увеличивают вероятность безработицы во всем мире
- б) увеличивают мировое производство товаров и услуг
- в) приводят к снижению уровня жизни в бедных странах
- г) уничтожают разницу в уровне жизни в бедных странах.

Самостоятельная работа по теме

Вопросы для самопроверки

1. Дифференциация доходов. Бедность.
2. Подходы к оценке и измерению.
3. Система норм и нормирование труда.
4. Безопасность труда.
5. Направления деятельности профсоюзов.
6. Цели поведения профсоюзов.
7. МОТ и ее роль в регулировании рынка труда.
8. Цели и задачи МОТ.
9. Обзор международного опыта регулирования социально-трудовых отношений

Тестовые задания для самопроверки

1. Конвенция (МОТ) это международный акт, который после его ратификации государством – членом возможностями его является:
 - а) обязательным;
 - б) не совсем обязательным;
 - в) не обязательным.
2. Юридическая природа конвенций и рекомендаций (МОТ):
 - а) различна;
 - б) идентична.

3. Периодическими изданиями МБТ (международного бюро труда) являются журналы (2 варианта ответа):

- а) «Международный обзор труда»;
- б) «Трудовой мир»;
- в) «Человек и труд»;
- г) «Эксперт»;
- д) «Человек и закон».

4. Минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для обеспечения жизнедеятельности населения - это:

- а) минимальная потребительская корзина;
- б) прожиточный минимум;
- в) минимальная зарплата.

5. Социальные результаты экономического и политического развития страны выражает категории:

- а) уровень жизни
- б) качество жизни
- в) доходы населения.

6. Российская трехсторонняя комиссия занимается:

- а) подготовкой Генерального соглашения;
- б) заключением Генерального соглашения;
- в) подготовкой и заключением Генерального соглашения.

7. Российская трехсторонняя комиссия заключает отраслевые (тарифные) соглашения:

- а) да;
- б) нет.

8. Необходимость создания международной организации труда (МОТ) была вызвана тремя причинами (3 варианта ответа):

- а) политическими; б) социальными;
- в) экономическими; г) экологическими;
- д) глобализацией; е) этническими.

9. Главные цели МОТ:

- а) содействие социально-экономическому прогрессу;
- б) повышение благосостояния; в) улучшение условий труда;
- г) защита прав человека; д) все перечисленное.

10. Основными задачами МОТ являются:

а) разработка согласованной политики и программ, направленных на решение;

социальных трудовых проблем;

б) разработки и принятие международных трудовых норм в виде конвенций и рекомендаций и контроль за их выполнением;

в) помощь странам-участникам в решении социально-трудовых проблем;

г) защита прав человека; д) все перечисленное.

11. Направления работы МОТ – это:

- а) разработка и принятие конвенций;
- б) разработка и принятие рекомендаций;
- в) техническое сотрудничество;
- г) проведение исследований по социально-трудовым проблемам;
- д) издательская работа;
- е) все перечисленное.

12. Новыми приоритетами деятельности МОТ не являются:

- а) поддержка процесса демократизации;
- б) развитие трипартизма;
- в) борьба с бедностью;
- г) публикации результатов исследований по социально-экономическим

проблемам.

13. Основные сферы деятельности МОТ:

- а) занятость и безработица;
- б) профподготовка и переподготовка кадров;
- в) совершенствование управления и развития предприятий;
- г) охрана труда;
- д) заработная плата;
- е) социальное обеспечение и соцзащита;
- ж) все перечисленное.

14. Постоянным секретариатом МОТ является:

- а) Международной бюро труда;
- б) Международная конференция труда;
- в) Административный совет.

15. Центральный аппарат Международного бюро труда (МБТ) находится в:

- а) Женеве;
- б) Филадельфии;
- в) Турине;
- г) Москве.

16. Международного бюро труда (МБТ) имеет институты: Международный институт по исследованиям трудовых вопросов; Международный Центр по повышению профессиональной и технической квалификации

- а) перечисленное верно;
- в) перечисленное не верно;
- г) не имеет ни одного института.

17. В работе Международная организация труда (МОТ) используется:

- а) трипартизм;
- б) творческая деятельность;
- в) техническое сотрудничество;
- г) проведение исследований и издательская деятельность;
- д) все перечисленное.

ТЕМА 10 МОТИВАЦИЯ ТРУДА

План

- 1 Понятие и структура элементов мотивации труда
- 2 Факторы и механизмы мотивации к труду
- 3 Подходы к управлению мотивацией на предприятии

1 Понятие и структура элементов мотивации труда

При всем многообразии существующих подходов к определению мотивации можно выделить ряд характерных признаков, определяющих ее сущность: мотивация – это процесс стимулирования; действие любых стимулов; процесс побуждения к деятельности; стремление удовлетворить потребности; воздействие на поведение человека; система (совокупность) факторов, вызывающих действие.

Первичным источником мотивации трудового поведения работника являются потребности – определенная нужда, надобность субъекта (работника, коллектива, общества) в чем-либо для своего нормального функционирования.

Выделяют три группы потребностей: потребности производства; жизненные нужды людей; личные потребности человека. Связь потребностей и деятельности человека носит двусторонний характер: потребность стимулирует деятельность, выступает как ее первопричина, одновременно сама деятельность становится предметом потребности (например, в творческом, содержательном труде), а также вызывает своими результатами (создание новых продуктов) формирование новых потребностей. Структура личных потребностей меняется в зависимости от возможности удовлетворения материальных потребностей, что выражается в изменении объема потребностей, способов их удовлетворения под влиянием развития производительных сил общества. На основе потребностей формируются также ценности и ценностные ориентации. Ценности бывают: материальные, духовные, социальные, политические и т.д. Потребности и интересы личности могут видоизменяться, одни из них могут выступать на первый план, другие – отступать в зависимости от ситуации, развития человека, его возраста, темперамента. Поэтому мотивация не может носить какого-то завершенного характера, это – непрерывный процесс.

Социокультурная среда как основа образа жизни индивида оказывает непосредственное воздействие на формирование мотивации трудовой деятельности. Особая роль при этом принадлежит социальному окружению, включающему уровень и качество жизни семьи.

Основным компонентом механизма формирования трудовой мотивации является мотивационное ядро, которое включает ценности труда, практические требования к работе и определение вероятности реализации данных требований в конкретных условиях трудовой деятельности.

Ценностные ориентации определяют предрасположенность к

определенному виду трудовой деятельности. В период перехода к рыночным отношениям роль практических требований к работе значительно возрастает, поскольку именно профессиональная мобильность позволяет адаптироваться к изменяющимся производственным и социальным условиям.

Вероятность реализации практических требований в конкретных производственных условиях определяет возможность получения предполагаемых индивидом жизненных благ, что обуславливает формирование удовлетворенности трудом. На удовлетворенность трудом оказывает влияние качество трудовой жизни. Для развития любого общества вопросы качества трудовой жизни являются основополагающими, поскольку они определяют благополучие, стабильность, развитие общества.

Качество трудовой жизни (КТЖ) определяется совокупностью конкретных условий трудовой деятельности, способствующих наиболее полному использованию трудового потенциала работника. Поскольку качество трудовой жизни является содержательной характеристикой удовлетворенности трудом, его критерием, то по отношению к мотивационному ядру оно оказывает либо стабилизирующее воздействие, либо приводит к его изменению.

Завершающим компонентом функционирования мотивационного механизма является трудовое поведение. Переход от внутренних побуждений к практическим действиям определен рядом требований, которые предъявляются к работнику, что влияет на получение соответствующих вознаграждений за труд.

Трудовое поведение определяется рядом факторов (содержания и характера труда, зависящими от особенностей технологического процесса; профессионально-квалификационного и психофизиологического потенциала работника; мотивационного ядра), которые могут находиться в различном сочетании. Все это характеризует трудовое поведение как заключительный этап формирования мотивационного механизма.

В формировании трудовой мотивации можно выделить несколько этапов, которые качественно различаются между собой и соответствуют основным периодам жизни человека: период до начала профессиональной трудовой деятельности; период адаптации к профессиональной трудовой деятельности; профессиональная трудовая деятельность; предпенсионный период; пенсионный период.

Период до начала профессиональной трудовой деятельности. В это время происходит усвоение социальных ценностей и норм поведения, закладываются критерии, по которым в дальнейшем будет идти сопоставление и устанавливаться иерархия потребностей, благ и способов их достижения.

Период адаптации к профессиональной трудовой деятельности. В это время происходит установление динамического равновесия между иерархией ценностей труда и требованиями к работе, окончательно формируется смыслообразующий мотив трудовой деятельности.

Профессиональная трудовая деятельность. На основе сформированной

структуры общих ценностей жизни создана достаточно устойчивая структура ценностей труда; сформирован смыслообразующий мотив трудовой деятельности; определены требования к работе, от оценки вероятности удовлетворения которых зависит степень удовлетворенности трудом, осознается приемлемая для работника «цена» трудовой активности. Сила мотивов труда приобретает устойчивость. Соответственно становится устойчивым и трудовое поведение работника.

Предпенсионный период. Происходит постепенное снижение сил и богатства трудовой мотивации. Параллельно идет поиск новых смыслообразующих мотивов. В структуре трудовой мотивации меняется значительность отдельных ценностей и требований к работе. В силу уменьшения психофизиологического потенциала, постепенной утраты работоспособности, меняется отношение к «цене» трудовой деятельности.

Пенсионный период. Изменяется сфера приложения труда. Трудовая деятельность из общественного производства переносится в область домашнего труда и общественной самодеятельности. Происходит дальнейшее естественное угасание богатства и силы трудовой мотивации.

Механизм реализации мотивации труда начинает функционировать в период профессиональной трудовой деятельности, когда сама мотивация сформирована и задана ее направленность на творческий или репродуктивный труд.

Стремление личности к трудовой деятельности входит в соприкосновение с производственной средой, которая обуславливает границы и возможности реализации трудового потенциала работника. Характер этого взаимодействия определяется направленностью мотивации. Своего рода «пусковыми устройствами» механизма мотивации являются возможность и свобода выбора видов деятельности, мест приложения труда, очередности удовлетворения потребностей; наличие широкого спектра благ, удовлетворяющих ориентациям разных групп и категорий работников; оплата труда, обеспечивающая реальные возможности получения этих благ за счет собственной трудовой активности.

2 Факторы и механизмы мотивации к труду

Трудности, сопряженные с измерением (оценкой) и изучением мотивации, заключаются в следующем: неоднозначные определения понятия мотивации; и представляется практически невозможным вычленив человека как работника из всех прочих его социальных положений. Одним различием между работой и неработой является принуждение или необходимость, другое различие заключается в том, что в одном случае человеку за работу платит организация, в другом он получает деньги от того, чьи поручения или просьбы выполняет.

Существуют несколько подходов к измерению и оценке мотивации: по поведению; по результату; по восприятию; тестирование; по косвенным показателям. В управленческой науке существуют различные

способы экспертных измерений качественных процессов.

Так, например, методом квалиметрической оценки с учетом удельной значимости каждого параметра можно получить количественное выражение формирования мотивации поведения. На основе факторно-критериальных квалиметрических моделей оценки уровня формирования мотивации профессионального поведения и коммуникативного взаимодействия можно получить следующие выводы: удовлетворены ли сотрудники материальным и моральным вознаграждением, а также, какой вид вознаграждения для них приоритетнее; довольны ли сотрудники выбором своей профессии; стремятся ли работники повысить уровень профессиональной ответственности и др.

Следует заметить, что, рассматривая показатели оценки уровня профессиональной мотивации, руководство организации, используя свои потенциальные возможности, может изменить ситуацию по конкретным направлениям.

Анализ каждого из мотивационных факторов, их сочетаемости и взаимного влияния дает реальную картину потребностей человека.

Факторы можно классифицировать по различным признакам.

Существуют различные подходы к классификации факторов мотивации можно разделить на следующие группы:

1. Экономические факторы, способствующие удовлетворению различного рода материальных потребностей, без которых человек не может выжить физически;

2. Социальные факторы (т.е. факторы удовлетворения социальных потребностей самовыражения, признания, одобрения, участия);

3. Организационные факторы (т.е. те факторы, которые направлены на удовлетворение потребностей в содержании работы);

4. Психологические факторы (т.е. факторы удовлетворения личностных и эстетических потребностей).

В настоящее время в рамках укрупненных групп представленных факторов следует выделить наиболее значимые, приоритетные факторы мотивации к труду работников, которыми являются:

– удовлетворенность трудом (психологический и организационный фактор);

– организация и условия труда (организационный фактор);

– заработная плата, как объективная оценка вклада работника в результаты деятельности предприятия (экономический фактор);

– стиль управления (организационный фактор).

3 Подходы к управлению мотивацией на предприятии

Управление трудовой мотивацией на сегодняшний день существует, развивается, приобретает научное и практическое обоснование.

Ключевая роль в управлении мотивацией персонала отводится руководящему составу организации. Для целенаправленного воздействия на мотивацию работника руководитель может вносить изменения в

организацию работ, может использовать широкий набор методов морального стимулирования, индивидуальный подход, именно руководитель ставит перед подчиненным рабочие цели, оценивает и контролирует их достижение, информирует по важнейшим вопросам, может варьировать использование разных стилей управления и мер дисциплинарного воздействия

Контрольные вопросы

1. Мотивация и стимулирование к труду.
2. Факторы и механизмы мотивации к труду.
3. Потребности, интересы, мотивы и стимулы к труду.
4. Приоритеты интересов и стимулов к труду.
5. Потребности трудовой деятельности. Интересы к труду.
6. Мотивация трудовой деятельности.
7. Виды стимулирования к труду.
8. Моральное и материальное стимулирования к труду, их разновидности и области применения.
9. Современные технологии мотивации к труду.
10. Оценка эффективности мотивационных методик.
11. При помощи чего достигается стимулирование работников в улучшении использования рабочего времени (нормирования труда, и /или тарифной системы, и /или форм и систем оплаты труда)?
12. Посредством чего на предприятии обеспечивается стимулирование работников в достижении определенных результатов (тарифной системы, и /или форм и систем оплаты труда, и /или системы нормирования труда)?

Задачи

1. Рассчитать экономическую эффективность мероприятия по совершенствованию нормирования труда, если в результате его проведения норма выработки возросла на 8 %, базисная трудоемкость 900 нормо-часов, часовая заработная плата – 10 руб., начисления на зарплату – 40 %.

2. Производительность труда в плановом периоде растет на 8 %. Численность работников предприятия – 1200 чел. Среднемесячная заработная плата рабочего – 28,6 тыс. руб. Все отчисления из фонда заработной платы составляют 39%. На мероприятия по улучшению условий труда затрачено 100 тыс. руб. Определить экономическую эффективность мероприятий, если коэффициент сравнительной экономической эффективности равен 0,15.

3. Рабочие отработали 6100 нормо-ч., в т.ч. по научно-обоснованным нормам 3200 нормо-ч. при выполнении норм на 108,6 %; остальное время – по опытно-статистическим нормам при их выполнении на 138 %. Рассчитать охват работ нормированием труда по трудоёмкости и средний коэффициент выполнения норм выработки всех рабочих

4. Определить коэффициент нормирования труда в цехе при условии, что общая численность рабочих в цехе составляет 800 чел. Численность рабочих, труд которых нормируется, составляет 600 чел., в т. ч. рабочих со сдельной оплатой – 450 чел., с повременной – 150 чел. Процент перевыполнения нормы рабочими-сдельщиками – 25 %; процент перевыполнения норм обслуживания (норм численности) рабочих-повременщиков – 15 %.

5. Рабочий-сдельщик изготовил 350 изделий. Норма времени на изделие - 0,3 нормо-ч., тарифная ставка по разряду работ -52 руб. в час. Определить заработок рабочего по сдельно-премиальной системе, если премия начислена в размере 30 % прямого сдельного заработка.

6. Месячная тарифная ставка работника 470 руб., выполнение норм 130 %. Рассчитать сумму заработной платы, если за каждый 1% перевыполнения нормы премия выплачивается в размере 2 % сдельного заработка.

11. Определить месячный заработок рабочего 3-го разряда, если его часовая тарифная ставка 66 руб., отработано 164 часа. По условиям премирования за сдачу 100% продукции с первого предъявления выплачивается премия 40% повременного заработка, за каждый процент снижения этого показателя премия уменьшается на 3%. Фактически сдано с первого предъявления 95% продукции.

12. Рабочий-сдельщик 4-го разряда (часовая ставка - 8 руб.) выполнил работу по 3 разряду (часовая ставка – 76 руб.). Изготовлено 350 единиц продукции, расценка за единицу - 33 руб., при этом рабочий отработал 168 часов. Определить заработок рабочего за месяц, если коллективным договором предусмотрена выплата межразрядной разницы.

13. Часовая ставка вспомогательного рабочего 23,7 руб. Рассчитать его заработок по косвенно-сдельной премиальной системе оплаты труда, если обслуживаемые основные рабочие выполнили план на 126%, вспомогательный рабочий отработал 22 смены по 8 часов. Премия ему назначена в размере 32% сдельного заработка.

14. Рабочий-повременщик 3-го разряда (часовая ставка – 33,8 руб.) отработал за январь 178 часов, в том числе сверхурочно: 3 января - 4 часа, 9 января - 4 часа, 20 января – 2 часа.. Начислена премия в размере 30% повременного заработка. Определить общий заработок рабочего за месяц, включая оплату сверхурочных.

Тест для самоподготовки

1. Более обоснованными считаются методы поддержания дисциплины труда:
 - а) экономические; б) административные;
 - в) принудительные; г) юридические.
2. Не способствует гуманизации труда:
 - а) обогащение содержания труда;
 - б) конвейеризация производства;
 - в) чередование рабочих мест в целях устранения монотонности труда;

г) развитие коллективных форм организации труда.

3. Затраты труда вспомогательных рабочих основных цехов по отдельным изделиям правильно распределяются:

а) прямым отнесением затрат труда по обслуживанию производства на единицу продукции;

б) пропорционально количеству основных рабочих, занятых изготовлением разных изделий;

в) равномерным делением трудоемкости обслуживания на количество выпускаемых изделий;

г) трудоемкость обслуживания по отдельным изделиям можно не распределять.

3. Уровень жизни это:

в) степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей людей;

а) условия жизни людей;

б) условия социально-экономических притязаний людей;

г) количество благ и услуг, которые могут приобрести люди.

4. Качество трудовой жизни это:

а) структура потребления материальных и духовных благ;

б) динамичное увеличение доходов людей;

в) качественный набор предметов потребления;

г) степень эффективной реализации трудового потенциала общества

5. Актуальность курса «Экономика труда» в рыночной экономике определяется:

а) колебаниями курса валют;

б) возрастающей ролью личности работников;

с) необходимостью воспринимать инновации;

д) развитием рыночных структур.

6. Предметом курса «Экономика труда» является:

а) изучение социально-экономических характеристик трудовых ресурсов;

б) анализ причин снижения рождаемости в государстве;

с) выявление факторов, влияющих на усиление процесса миграции населения.

7. Какой метод имеет особенно важное значение при изучении курса «Экономика труда»:

а) логический; б) исторический; с) экономико-математический.

8. Профессиональные способности трудовых ресурсов это:

а) способность производить конкретный материальный продукт;

б) способность адаптироваться в коллективе;

с) способность к большим физическим нагрузкам.

9. Под духовными качествами трудовых ресурсов понимается:

а) уровень интеллекта;

б) общеобразовательные и профессиональные знания;

в) внешний вид.

10. Какие виды профессиональной деятельности имеют более низкую возрастную границу:

- а) доценты, профессора;
- б) токари, слесари машиностроительных предприятий;
- с) учителя школ;
- д) занятые на вредных производствах;
- е) работники электротранспорта;
- ж) кадровые военные.

11. Что понимается под использованием трудовых ресурсов:

- а) оптимальное распределение по отраслям и сферам экономики;
- б) эффективность применения труда в народном хозяйстве;
- с) стратегия развития экономики;
- д) международные экономические связи.

12. Каким образом можно рассматривать трудовые ресурсы с точки зрения соотнесения к категории:

- а) как экономическую;
- б) как демографическую;
- с) как математическую;
- д) как планово-учетную.

13. Какой показатель является исходной базой для определения количественной характеристики трудовых ресурсов?

- а) численность занятого персонала на предприятиях;
- б) фактическая и средняя численность населения страны;
- г) количество проживающих в частных домах.

14. Как определяется качественный состав трудовых ресурсов:

- а) степенью трудоспособности;
- б) количеством автомобилей у населения;
- с) обеспеченностью квадратными метрами жилья.

14. Общая трудоспособность предполагает наличие у человека:

- а) физических, возрастных качеств к труду вообще;
- б) высшее образование;
- с) наличие семьи, детей.

15. Какие показатели учитываются при анализе и оценке трудовых ресурсов:

- а) уровень образования;
- б) прожиточный минимум;
- с) профессионально-квалификационная структура;
- д) половозрастная структура;
- е) уровень заработной платы.

16. Регулярные ежедневные передвижения населения из одного населенного пункта в другой и обратно, на работу или учебу называются:

- а) постоянной миграцией; б) внешней миграцией
- в) маятниковой миграцией;
- г) циклической миграцией.

17. Развитие персонала - это:

а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;

б) процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации

в) система взаимосвязанных видов деятельности для организации эффективной управленческой структуры и структуры менеджеров для достижения организационных целей.

18. Регулярно получаемое вознаграждение за производственную продукцию или оказанные услуги, включая отпуска и другое неотработанное время в соответствии с законодательством и коллективными договорами - это:

а) оплата труда;

б) вознаграждение за труд;

в) зарплата.

19. Повышение производительности труда заключается в том, что: (исключите лишнее):

а) доля затрат живого труда, заключенная в каждой единице продукта увеличивается при одновременном увеличении затрат прошлого труда;

б) доля затрат живого труда, заключенная в каждой единице продукта уменьшается при отсутствии увеличения затрат прошлого труда;

в) общая сумма затрат труда, заключенная в каждой единице продукта уменьшается.

20. Экстенсивная характеристика производительности труда не отражает:

а) степень использования рабочего времени в рабочую смену;

б) степень использования оборудования в рабочую смену; в) степень использования оборудования в единицу времени.

ТЕМА 11 ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ (ОРГАНИЗАЦИИ)

План

1 Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами

2 Движение рабочей силы

1 Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами

При определении потребности в кадрах главной задачей является установление оптимальной численности, состава и структуры работающих. В соответствии с этим в плане по труду предприятия разрабатываются показатели численности работающих и плановые задания по подготовке, переподготовке и повышению квалификации персонала. Потребность предприятия в кадрах планируется по группам и категориям работающих.

Планирование численности работающих начинается с расчета баланса рабочего времени, основной целью определения которого является

установление эффективного (полезного) фонда времени работы одного рабочего в год с учетом средней продолжительности рабочего дня одного среднесписочного рабочего, принятого календарного режима работы, планируемых невыходов на работу и внутрисменных регламентированных перерывов. Баланс рабочего времени составляется по предприятию, цеху, участку или для отдельной категории работников, имеющих одинаковый график работы и продолжительность очередного отпуска. Основные этапы составления баланса рабочего времени:

1. Расчет среднего фактического числа рабочих дней в плановом периоде;
2. Расчет средней продолжительности рабочего дня;
3. Определение реального (эффективного) фонда рабочего времени среднесписочного рабочего в плановом периоде в часах.

На первом этапе определяют календарный и номинальный фонды рабочего времени, фактическое число рабочих дней.

Календарный фонд рабочего времени равен числу календарных дней в году (365 или 366 дней).

Номинальный фонд рабочего времени равен календарному фонду времени за исключением выходных и праздничных дней, такой подход используют в прерывных (периодических) производствах, в непрерывных производствах – путем вычитания из календарного фонда времени невыходов по графику сменности.

Фактическое число рабочих дней в плановом периоде определяется исключением из номинального рабочего времени числа невыходов по установленным законом причинам (очередные и дополнительные отпуска, отпуска по болезни, беременности и родам, неявки, связанные с выполнением государственных и общественных обязанностей).

На втором этапе при расчете средней продолжительности рабочего дня используют данные о количестве или удельном весе рабочих, имеющих различную продолжительность рабочего дня, установленную законом. Средняя продолжительность рабочего дня подлежит корректировке с учетом сокращения рабочего времени в предвыходные и предпраздничные дни, перерывов, установленных для кормящих матерей.

На третьем этапе при установлении реального (эффективного) фонда рабочего времени среднесписочного рабочего (в часах) число рабочих дней в году умножают на среднюю продолжительность работы, установленную графиком.

Для каждой отрасли национального хозяйства определение численности работников предприятий, необходимой для выполнения производственной программы, производится исходя из специфики предприятий и профессионально-квалификационных требований к его персоналу. При определении необходимого количества рабочих используются методы расчета: по нормам времени на единицу изделия (по трудоемкости); по нормам выработки за единицу рабочего времени; по нормам обслуживания.

Например, определение численности основных рабочих-сдельщиков по трудоемкости (первый метод) основано на расчете по формуле:

$$Ч_{пл} = T_{нор} / \Phi_{пл} \cdot K_{в.н.},$$

где $Ч_{пл}$ – плановая численность основных рабочих-сдельщиков;

$T_{нор}$ – плановый объем работ, норма-час;

$K_{в.н.}$ – плановый коэффициент выполнения норм выработки;

$\Phi_{пл}$ – плановый фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего, ч, смен.

Численность основных рабочих, рассчитанная по нормам выработки (второй метод) может быть определена по формуле:

$$Ч_{пл} = O_{пр} / N_{в} \cdot \Phi_{пл},$$

где $O_{пр}$ – объем производства в принятых единицах измерения;

$N_{в}$ – плановая норма выработки в единицу рабочего времени.

Численность основных рабочих, выполняющих работы по управлению агрегатами, аппаратами, печами и другим оборудованием (третий метод), рассчитывается, как правило, по нормам обслуживания. При этом используется формула:

$$Ч_{пл} = C_o * Ч_n \cdot n \cdot T_{пл} / T_{ф},$$

где C_o – число рабочих агрегатов;

$Ч_n$ – число рабочих, необходимое для обслуживания одного агрегата в течение смены; n – число смен в сутки;

$T_{пл}$ – число суток работы агрегата;

$T_{ф}$ – фактическое число суток работы.

Различают явочный и списочный состав работающих.

Под **явочным составом** понимают число работающих, которые в течение суток фактически являются на работу. **Списочный состав** включает всех постоянных и временных работников и отражает движение их численности на предприятии (прием на работу, увольнение с работы и пр.). Если при планировании производится расчет явочного числа работников, то при определении списочного их числа явочное умножается на коэффициент, учитывающий неявки на работу.

Потребность в руководителях, специалистах и служащих определяют на основе Типовой схемы управления и нормативов численности работников (штатного расписания) предприятия. В зависимости от ряда факторов (масштабы и сложность производства, уровень производительности труда и др.) предприятия относятся к определенной категории, по каждой из которых

устанавливаются численность специалистов и служащих по структурным подразделениям, минимальные и максимальные должностные оклады.

Численность младшего обслуживающего персонала рассчитывается по нормам обслуживания. Нормы обслуживания устанавливаются в зависимости от объекта обслуживания. Например, для уборщиц – норма на уборку определенной площади, для курьеров – число обслуживаемых точек.

Планирование численности, состава и структуры персонала завершается расчетами дополнительной потребности в кадрах, составлением плана подготовки и повышения квалификации персонала.

При анализе численности определяется не только абсолютное отклонение от плана (чел), но и относительное (в процентах), при этом плановую численность нужно скорректировать на процент выполнения плана по объему производства. Например, на анализируемом предприятии план по товарной продукции выполнен на 101,6 % при плановой численности 2977 чел. Для получения фактического объема продукции, при прочих равных условиях, предприятию требовалось 3025 рабочих: $(2977 \cdot 101,6)/100$, фактически численность рабочих составила 3020 чел., т.е. на 5 чел. меньше. Относительное сокращение численности вызвано повышением производительности труда и положительно характеризует работу предприятия.

Для анализа расстановки рабочих используется соотношение между основными вспомогательными рабочими (сравнивается план и факт). На производительность труда и выпуск продукции оказывают влияние не только численность и структурный состав работающих, поэтому анализируют еще и квалификационный уровень и его соответствие выполняемой работе (средний разряд работ – средний разряд рабочих), движение рабочей силы, использование рабочего времени.

2 Движение рабочей силы

При изучении движения рабочей силы на предприятиях различают необходимый оборот и излишний оборот.

Коэффициент необходимого оборота ($K_{но}$) определяется отношением числа работников, уволенных за данный период времени по причинам производственного или общегосударственного характера, том числе в связи с сокращением численности и переводом на другие предприятия, поступлением на учебу, призывом в армию, потерей трудоспособности, к среднесписочной численности работников за тот же период процентах:

$$K_{но} = Ч_{но} / Ч_{ср} * 100,$$

где $Ч_{но}$ – число работников, уволенных по причинам производственного или общегосударственного характер;

$Ч_{ср}$ – среднесписочная численность работников.

Коэффициент излишнего оборота, или коэффициент текучести персонала (K_T), рассчитывается отношением числа работников, уволенных за данный период времени по собственному желанию, за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины ($Ч_y$), к среднесписочной численности работников за тот же период в процентах:

$$K_T = Ч_y / Ч_{ср} * 100,$$

где $Ч_y$ – численность уволенных работников по собственному желанию или за нарушения трудовой дисциплины и прогулы.

В современных условиях, характеризующихся высоким уровнем безработицы, целесообразно учитывать не только работников, создающих текучесть кадров, но всех уволившихся по каким-либо причинам.

Коэффициент выбытия персонала ($K_{вп}$) определяется как отношение числа работников, уволенных по всем причинам ($Ч_в$) к среднесписочной численности работников за тот же период в процентах:

$$K_{вп} = Ч_в / Ч_{ср} * 100,$$

где $Ч_в$ – число работников, уволенных по всем причинам.

Коэффициент приема персонала ($K_{п}$) определяется как отношение числа работников, принятых на работу за данный период ($Ч_{п}$), к среднесписочной численности работников в процентах:

$$K_{п} = Ч_{п} / Ч_{ср} * 100,$$

где $Ч_{п}$ – число работников, принятых на работу.

Коэффициент стабильности персонала ($K_{ст}$) определяется по формуле:

$$K_{ст} = 1 - Ч_в / Ч_{ср} + Ч_{п}.$$

Использование комплекса приведенных коэффициентов позволяет проследить движение персонала на предприятии за определенный период времени.

Контрольные вопросы

1. Что такое «текучесть кадров»? Каковы ее причины и последствия?
2. Что, по Вашему мнению, нужно делать регулярно, чтобы повысить заинтересованность новых работников, ускорить их адаптацию и снизить текучесть?

3. Дайте определение понятиям «профессия» и «квалификация», в чем их отличие?
4. Назовите и охарактеризуйте основные формы работы с кадрами на предприятии.
5. Дайте определение понятия «организация труда» и объясните, в каком соотношении оно находится с понятием «организация производства».
6. Раскройте содержание и назовите важнейшие элементы организации труда.
7. Какое место занимает разделение труда в системе элементов организации труда и какие виды разделения труда принято выделять?
8. Какие задачи решаются в процессе кооперации труда?
9. Назовите существующие формы кооперации труда и предпосылки, определяющие их развитие.
10. В чем состоит значение коллективных форм организации труда и каковы их характерные черты и преимущества?
11. Каково экономическое и социальное значение дисциплины труда как элемента организации труда?
12. Назовите основные пути и методы укрепления дисциплины труда на предприятии.

Тест

1. Факторы трудовой мобильности населения полностью управляемые со стороны работодателя (предприятия):
 - а) экономическая ситуация в регионе;
 - б) удовлетворенность взаимоотношениями в коллективе;
 - в) семейные обстоятельства;
 - г) условия труда и быта.
2. Факторы трудовой мобильности населения, относящиеся к частично управляемым со стороны работодателя (предприятия)
 - а) уровень заработной платы на предприятии;
 - б) уровень автоматизации труда;
 - в) удовлетворенность коллективом и формами мотивации труда;
 - г) условия труда; д) природно-климатические условия,
3. Каким образом меняется интенсивность текучести кадров в группе работников со стажем работы на предприятии свыше 3-х лет:
 - а) повышается;
 - б) не меняется;
 - в) резко снижается;
 - г) все перечисленное неверно,
4. Чаще всего меняют работу работники (исключить лишнее) (2 варианта ответа):
 - а) имеющие низкую квалификацию; б) имеющие перспективы роста;
 - в) не имеющие семьи; г) имеющие высокую заработную плату;
 - д) живущие далеко от места работы.

5. Территориальная мобильность - это:

а) пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования населения;

б) пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования рабочей силы;

в) процесс изменения содержания трудовой деятельности.

6. Какой из социально-экономических мотивов возникает у людей вследствие желаний перемещений ради нематериальных целей:

а) имущественный; б) косвенный; в) экстремальный.

7. Какой вид миграции включает регулярное перемещение рабочей силы из одного населенного пункта в другой, на работу и обратно:

а) внутрирайонная; б) вынужденная;

в) добровольная; г) маятниковая;

д) организованная; е) самостоятельная.

8. Какой из факторов не относится к субъективным факторам трудовой мобильности:

а) неустойчивость служебного положения;

б) неуважительные отношения со стороны руководства;

в) неудовлетворительность работника своим положением;

г) семейное положение и семейные обстоятельства.

Самостоятельная работа по теме

Вопросы для самопроверки

1. Совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников предприятия в целях максимально эффективного использования их интеллектуальных и физических способностей при выполнении трудовых функций, составляют суть понятия:

2. Система управления персоналом не включает:

3. Какая из групп методов не относится к методам управления персоналом предприятия:

4. Какие документы нет необходимости запрашивать при приеме на работу?

5. Чему равен показатель текучести кадров, если из 45 работников, составляющих среднесписочную численность предприятия, 15 работников уволены по причинам текучести (по собственному желанию и т.д.)?

6. Объясните, в каком отношении рыночная система создает благоприятные условия для совершенствования организации труда на предприятиях и в чем тормозит этот процесс.

7. Что такое НОТ? Отметьте наиболее значительные достижения и недостатки этого движения.

8. Покажите на примерах, каким образом совершенствование организации труда влияет на рост производительности труда. Приведите примеры экономической и социальной эффективности внедрения научной организации труда.

9. Что входит в комплекс <условия труда>?

10. Что такое трудоспособность и работоспособность человека?

11. Каковы факторы утомляемости человека в процессе трудовой деятельности?

12. Каковы пути улучшения условий труда и существующие проблемы в этой области?

13. Какие виды норм Вы знаете?

14. Сравните содержание понятий " норма" и "норматив", в чем их отличие?

15. Что является основой нормирования труда?

16. Какие методы установления норм Вы знаете?

17. Какова последовательность расчета норм труда?

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Основная литература

1.Скляревская, В.А. Экономика труда: Учебник для бакалавров [Электронный ресурс] : учеб. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2017. — 304 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/93449>.

2.Экономика труда: учебник [Электронный ресурс] : учеб. / Н.М. Шеремет [и др.]. — Электрон. дан. — Москва : УМЦ ЖДТ, 2017. — 442 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/99660>.

3.Рофе, А.И. Экономика труда (для бакалавров) [Электронный ресурс] : учеб. — Электрон. дан. — Москва : КноРус, 2015. — 374 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/53616>.

Дополнительная литература

1.Гелета, И.В. Экономика и социология труда [Электронный ресурс] : учеб. пособие / И.В. Гелета. — Электрон. дан. — Ростов-на-Дону : Феникс, 2016. — 248 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/102314>

2.Остапенко, Ю.М. Экономика труда: учеб. пособие / Ю.М. Остапенко. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 272 с.

3. Экономика труда: учебник / под ред. Ю.П. Кокина, П.Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Магистр, 2011. - 686 с.

Жуплей Ирина Викторовна

Жуплей, И.В. Экономика труда: учеб. пособие для обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 Экономика

Подписано в печать _____ 201__ Формат 60x90 1/6. Бумага писчая.
Печать офсетная. Уч.-изд.л __. Тираж __ экз. Заказ __

ФГБОУ ВО Приморская ГСХА

Адрес: 692510, г. Уссурийск, пр-т Блюхера, 44

Участок оперативной полиграфии ФГБОУ ВО Приморская ГСХА

692519, г. Уссурийск, ул. Раздольная, 8а