

Министерство образования и науки Украины

Полтавский национальный технический университет имени Юрия
Кондратюка

Кафедра экономики предприятия и управления персоналом

Галайда Т.А.

**КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ЭКОНОМИКА ТРУДА
И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ»
ДЛЯ СТУДЕНТОВ-ИНОСТРАНЦЕВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ
НАПРАВЛЕНИЙ ПОДГОТОВКИ**



Полтава 2015

УДК 331.104(073):371.212.5
Г15
ББК У9(4Ук)24я73:Ч484(6)

Рецензенты: Л.М. Титаренко, к.э.н., доцент кафедры экономической теории и региональной экономики ПолтНТУ,

О.В. Григорьева, к.э.н., доцент кафедры экономики предприятия и управления персоналом ПолтНТУ

Ответственный за выпуск – В.Я. Чевганова, заведующая кафедрой экономики предприятия и управления персоналом, к.э.н., профессор

Утверждено научно-методическим советом университета от 02 июля 2015 г. протокол № 12

Г 15 Галайда Т.А. Конспект лекций по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения» для студентов-иностранцев экономических направлений подготовки. – Полтава: Полтавский национальный технический университет имени Юрия Кондратюка, 2015. – 110 с.

ББК У9(4Ук) 24я73:Ч484(6)

Изложено краткое содержание лекционного курса учебной дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения» для самостоятельного изучения студентами-иностранцами. Конспект содержит вопросы для самоконтроля знаний и перечень рекомендованной литературы для закрепления материала и подготовки к модульному контролю знаний.

© Галайда Т.А.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
1. Объект, предмет и задачи дисциплины.....	5
2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества.....	6
3. Труд как сфера жизнедеятельности и основной фактор производства.....	19
4. Социально-трудовые отношения как система.....	21
5. Механизм функционирования системы социально-трудовых отношений.....	26
6. Социальное партнёрство.....	30
7. Рынок труда и его регулирование.....	34
8. Социально-трудовые отношения занятости.....	39
9. Планирование труда.....	45
10. Организация и нормирование труда.....	51
11. Производительность и эффективность труда.....	69
12. Политика доходов и оплаты труда.....	77
13. Анализ, отчётность и аудит в сфере труда.....	88
14. Мониторинг социально-трудовой сферы.....	93
15. Международная организация труда и её влияние на развитие социально-трудовых отношений.....	98
16. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений.....	101
Словарь основных терминов.....	105
Литература.....	109

ВВЕДЕНИЕ

Развитие экономики, ориентированной на инновационные факторы экономического роста и повышения уровня и качества жизни населения, обеспечения политической стабильности общества, приводит к модернизации форм и методов

регулирования социально-трудовых отношений.

Основной целью конспекта лекций является предоставление студентам-иностранцам, которые обучаются по направлениям подготовки отрасли знаний 0305 «Экономика и предпринимательство», необходимых знаний относительно важных явлений, происходящих в социально-трудовой сфере, творческого подхода при решении проблем, стоящих перед современными специалистами в отрасли экономики предприятия, управления персоналом и экономики труда, международной экономики, финансов, маркетинга, бухгалтерского учёта, экономической кибернетики.

Согласно поставленной цели конспект лекций охватывает все темы, предусмотренные рабочей учебной программой дисциплины.

Конспект лекций содержит 16 тем, которые кратко освещают основы функционирования и развития социально-трудовых отношений между субъектами хозяйствования. В конце каждой темы приведен ряд вопросов, что позволяет контролировать усвоение студентами необходимых знаний для самоподготовки к контролю знаний. В конце конспекта лекций представлен словарь основных терминов этой дисциплины.

При составлении конспекта лекций были использованы современные учебники и учебные пособия отечественных и зарубежных авторов, а также авторские издания разработчиков курса «Экономика труда и социально-трудовые отношения» ПолтНТУ имени Юрия Кондратюка, нормативные акты, регламентирующие хозяйственные и социально-трудовые отношения.

Конспект лекций предназначен для студентов высших учебных заведений, а также будет полезен преподавателям, читающим курс лекций по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения» для студентов-иностранцев.

1. Объект, предмет и задачи дисциплины

Экономика труда исследует факторы, определяющие спрос и предложение рабочей силы, цену рабочей силы, инвестиции в человеческий капитал, соотношение безработицы и инфляции, влияние профсоюзов на рынок труда и т. д. Этим определяется и содержание экономики труда как учебной дисциплины.

Предмет экономики труда и социально-трудовых отношений – это труд как целесообразная деятельность людей, которая всегда и

одновременно является взаимодействием между человеком и природой, а также отношениями между людьми в процессе производства.

Оценивая содержание экономики труда, следует отметить, что она рассматривается в большей степени, как конкретно-экономическая, а не теоретическая дисциплина. Под предметом экономики труда в первую очередь понимается организация трудовой деятельности, проблемы оплаты, нормирования, условий и производительности труда, планирование труда и анализ трудовых показателей.

Для каждого конкретного момента процесса труда предшествуют материальные средства производства, информация, наличие профессиональных знаний, трудовой опыт, определенный тип социально-трудовых отношений. В процессе труда происходят совершенствование трудовых навыков и опыта, повышение уровня эмпирических и научных знаний, улучшение средств труда, развитие социально-трудовых отношений, тем самым постоянно умножаются производительные силы труда, т. е. способность человека как рабочей силы создавать возрастающие массы все более разносторонних материальных и духовных благ.

Основными задачами дисциплины является приобретение студентами умений и навыков в области обеспечения эффективного использования ресурсов труда и мониторинга социально-трудовых отношений

Закончив изучение дисциплины, студенты должны:

а) знать:

- специфические черты функционирования рынка труда в Украине;
- сущность мониторинга социально-трудовой сферы;
- формы и системы оплаты труда;
- особенности планирования, организации и контроля оплаты

труда;

- влияние Международной организации труда на развитие социально-трудовых отношений;

б) уметь:

- организовывать производственный процесс с учетом всех групп факторов внешнего и внутреннего влияния;

- анализировать формы и системы оплаты труда с целью их рационального использования;

- принимать решение о распределении коллективного заработка и производственных задач;

- использовать основы управления кадровым составом работников и оценивать их квалификационные качества;

- проводить аттестацию работников и определять уровень их квалификации.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что изучает дисциплина «Экономика труда и социально-трудовые отношения»?
2. Какие знания и навыки должны приобрести студенты после изучения этой дисциплины?

2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества

2.1. Население как демоэкономическая категория

Население – это совокупность людей, которая исторически или естественно сформировалась, постоянно обновляется в процессе производства и проживает на определенной территории (селе, городе, районе, регионе или стране).

Трудовые ресурсы – это часть трудоспособного населения, которая по своим возрастным, физическими и образовательным показателям соответствует определенной сфере деятельности и обеспечивает изготовление материальных благ.

По методике Международной й организации труда, население подразделяется на экономически активное и экономически неактивное население.

Экономически активное население – это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг.

Количественно экономически активное население состав аеться из лиц, занятых экономической деятельностью и безработных.

Занятые экономической деятельностью – это лица в возрасте 15-70 лет, которые выполняют работу по найму за определенное вознаграждение по условиям полного или неполного рабочего времени на собственных (семейных) предприятиях, а также безвозмездные работники домашнего хозяйства, и заняты на других предприятиях.

Занятыми по этой методике считаются лица, которые работали в течение недели не менее четырех часов (в личном п идсобному хозяйстве – не менее 30 часов), независимо от характера работы: постоянной, временной или сезонной.

Безработными являются лица в возрасте 15-70 лет, которые зарегистрированы в Центре занятости, не имеют работы или ищут ее и готовы приступить к работе в течение следующих двух недель или пытаются организовать в собственное дело. Согласно украинскому законодательству безработными считаются граждане, не имеющие работы, зарегистрированные в органах службы занятости, ищут работу и готовы к ней приступить.

Экономически неактивное население – это лица в возрасте 15-70 лет, которые не принадлежат к группам занятых или безработных.

Количественные и качественные параметры населения страны или региона используются при анализе и оценке демографических процессов и разработке стратегии управления персоналом и определяются в ходе переписи населения.

Количественные изменения численности трудовых ресурсов характеризуются рядом показателей, а именно абсолютным приростом, темпами роста и темпами прироста .

Абсолютный прирост определяется на начало и конец ь определенного периода.

Темп роста исчисляется как отношение абсолютного количества трудовых ресурсов в конце рассматриваемого периода к их величине на начало этого периода.

К качественным параметрам населения относят уровень образования и профессионально-квалификационный уровень.

2.2. Воспроизводство и миграция населения

Воспроизводство населения – это процесс постоянного обновления населения вследствие смены поколений, т.е. рождаемости и смертности В процессах воспроизводства населения различают виды движения, типы и режимы.

Движение населения характеризуется особенностями изменения численности и состава населения страны. Наукой выделено четыре вида движения населения:

- естественное – это движение населения в процессе рождаемости и смертности;
- миграционное – пространственное перемещение населения в результате политических, экономических, религиозных и других причин;
- социальное – движение, вызванное изменением образовательной, профессиональной и национальной структуры населения;
- экономическое - изменение трудовой активности населения.

В совокупности движение населения определяет численность и качественные характеристики населения.

В естественном движении населения выделяют традиционный и современный типы воспроизводства населения.

Традиционный тип характеризуется высоким уровнем рождаемости и смертности вследствие неразвитости медицинских услуг, низкого уровня жизни и других причин.

Современный тип характеризуется, в отличие от традиционного, социально-экономическим развитием, ростом уровня жизни,

достижениями медицины, увеличением рождаемости и продолжительности жизни.

Есть три режима воспроизводства населения:

- расширенное характеризуется преобладанием рождаемости над смертностью и, соответственно, естественным приростом населения;
- простое предусматривает стабильную численность населения, то есть в стране наблюдается одинаковый уровень рождаемости и смертности;
- суженое характерно для стран, в которых показатели смертности превышают показатели рождаемости.

Значительную роль при анализе населения страны играют абсолютные и относительные показатели K абсолютным показателям естественного движения населения относятся: количество родившихся и умерших, средняя продолжительность жизни населения, количество зарегистрированных браков и разводов за определенный промежуток времени.

Термин «миграция» (от лат. *migratio*) означает переселение, передвижение, перемещение (например, населения, капитала). Людей, переселившихся или переселенных, называют переселенцами, или мигрантами. В широком смысле термин «миграция» – это любое, независимо от цели, регулярности и длительности, территориальное перемещение из одного населенного пункта в другой, которое может привести к изменению постоянного места проживания.

Согласно перемещению населения через границы административно-территориальных образований различают два типа миграции: внешнюю (относительно страны, из которой выезжает население) или межгосударственную (затрагивающую несколько стран), международную и внутреннюю (в пределах территории страны).

Внешняя миграция населения состоит из двух миграционных потоков: эмиграции (отток населения за пределы данного государства) и иммиграции (приток на территорию данного государства).

Направления миграционных потоков разнообразны, но сравнительно устойчивы и часто между собой пересекаются.

В зависимости *от намерений мигранта* различают следующие виды миграции:

- возвратную – временное перемещение (на какой-либо срок), что предполагает обязательное возвращение мигранта через некоторое время к прежнему месту жительства, например, ежедневные поездки на учёбу, работу за пределами страны проживания;
- безвозвратную – перемещение населения, сопровождающееся изменением постоянного места жительства, т.е. миграцию на долгое время или навсегда (в нее входит внешняя миграция, миграция сельского населения в города), что исключает возвращения мигранта через некоторое время или периодические поездки к прежнему месту жительства.

В зависимости от характера перемещения мигрантов различают миграцию:

- периодическую;
- сезонную;
- эпизодическую;
- маятниковую.

Периодическая, сезонная, эпизодическая и маятниковая миграции являются временными и поворотными.

По способу реализации миграция подразделяется на:

- организованные переселения, осуществляемые при участии или с помощью государственных (эмиграционные агентства и бюро по эмиграции рабочей силы) или общественных органов (в основном по линии молодежных организаций) и предприятий различных форм собственности;

- стихийные индивидуальные переезды, осуществляемые силами и средствами самих мигрантов.

В зависимости от собственного или чье-то желания различают миграцию:

- добровольную – перемещение, переселение по собственному желанию мигранта и членов его семьи (например, в связи с браком с иностранцем (иностранкой) и переездом на родину избранника (избранницы), съездом с родителями или родителей с детьми, с улучшением социально-бытовых и других условий);

- недобровольной (принудительную, вынужденную) – перемещение вопреки желанию или против такового (например, депортация, государственное отселения или переселение, связанное со строительством, организацией заповедной зоны, военными действиями, экологическими катастрофами, стихийными бедствиями, чрезвычайными событиями, политическими, межнациональными, этническими конфликтами).

2.3. Трудовой потенциал: формирование, развитие, оценка

Трудовой потенциал – это совокупность характеристик человека, которые формируются в результате материальных и духовных вложений (здоровье, интеллект, творческие способности, образование, профессионализм, нравственность, активность, организованность и т.п.).

В таблице 2.1 представлены элементы трудового потенциала работников предприятия, т.е. его составляющие компоненты.

Таблица 2.1

Элементы (компоненты) трудового потенциала работников предприятия

Элементы трудового потенциала	Составляющие элементов
1 Личные качества	<ul style="list-style-type: none"> • Целеустремленность, трудолюбие, коммуникабельность, компетентность, организованность, ответственность, самостоятельность, энергичность, собранность, способность творчески мыслить
2 Моральные качества	<ul style="list-style-type: none"> • Внимательность, выдержанность, корректность, принципиальность, справедливость, решительность, порядочность, аккуратность
3 Уровень профессиональной подготовки	<ul style="list-style-type: none"> • Уровень образования: неполное среднее, полное среднее, среднее специальное, высшее специальное, высшее, высшее; • Стаж работы (общий и по специальности); • Знание иностранных языков; • Наличие кандидатской (докторской) степени, профессиональные знания
4 Психофизиологические особенности личности	<ul style="list-style-type: none"> • Состояние здоровья, выносливость, работоспособность, тип нервной системы, возраст, внешность
5 Трудовая мобильность	<ul style="list-style-type: none"> • Макро-и микромобильность
6. Уровень интеллекта	<ul style="list-style-type: none"> • Высокий, средний, низкий
7 Психологические качества	<ul style="list-style-type: none"> • Тип лица: экстраверт, интроверт; • Темперамент: флегматик, сангвиник, холерик, меланхолик
8 Способности	<ul style="list-style-type: none"> • Скорость в освоении новой работы

При этом трудовая мобильность, уровень профессиональной подготовки и результаты трудовой деятельности выявляются на основе имеющейся документации, а личные, моральные, психологические, психофизиологические качества, уровень интеллекта и способности – с помощью тестирования.

На формирование и развитие трудового потенциала влияют: индивидуальные, общественные и производственные факторы.

В количественном отношении общественный трудовой потенциал характеризует возможности общества по привлечению к общественному труду населения разного пола и возраста. В качественном – отображается в реальных возможностях населения участвовать в общественно полезном труде.

Одним из основных инструментов регулирования использования трудового потенциала является баланс трудовых ресурсов, который составляется по данным статистического учета, демографических

расчетов, данным отделов, ответственных за использование трудовых ресурсов в областных администрациях, городских бюро по трудоустройству и информации населения.

Сводный баланс трудовых ресурсов региона составляет систему взаимосвязанных показателей формирования и распределения трудовых ресурсов и состоит из двух частей:

1) наличие трудовых ресурсов по различным источникам поступления (трудоспособное население в трудоспособном возрасте, работающие пенсионеры и подростки);

2) распределение трудовых ресурсов на социальные группы (рабочие, служащие), за видами занятости (в общественном хозяйстве, обучение с отрывом от производства, в домашнем и индивидуальном подсобном хозяйстве), другие виды занятости по сферам (материальное производство и непромышленная сфера) и отраслям.

Сводный баланс содержит наиболее общие показатели воспроизводства трудовых ресурсов. Вследствие этого, наряду со сводным балансом осуществляют частичные балансовые расчеты, на основе которых определяют источники пополнения рабочей силы, составляют прогнозы по подготовке квалифицированных рабочих по разным формам обучения, подготовки специалистов и привлечения молодежи на учебу.

2.4. Персонал предприятия: классификация и структура

Персонал предприятия (кадры, трудовой коллектив) – это совокупность работников, входящих в его списочный состав.

Все работники предприятия делятся на две группы:

- промышленно-производственный персонал, занятый производством и его обслуживанием;

- непромышленный персонал, занятый в основном в социальной сфере деятельности предприятия.

По характеру выполняемых функций промышленно-производственный персонал (ППП) подразделяется на четыре категории: рабочие, руководители, специалисты и технические исполнители (служащие).

Рабочие – это работники, непосредственно занятые производством продукции (услуг), ремонтом, перемещением грузов и т.п. К ним также относятся уборщицы, дворники, гардеробщики, охранники.

В зависимости от характера участия в производственном процессе рабочие, в свою очередь, делятся на основных (производящих продукцию) и вспомогательных (обслуживающих технологический процесс).

Руководители – работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений (функциональных служб), а также их заместители.

Специалисты – работники, выполняющие инженерно-технические, экономические и другие функции. К ним относятся инженеры, экономисты, бухгалтеры, социологи, юрисконсульты, нормировщики, техники и др.

Технические исполнители (служащие) – работники, осуществляющие подготовку и оформление документов, хозяйственное обслуживание (делопроизводители, секретари, табельщики, чертежники, копировщики, архивариусы, агенты и др.).

Соотношение работников по категориям характеризует структуру трудовых ресурсов предприятия. В зависимости от характера трудовой деятельности персонал предприятия подразделяют по профессиям, специальностям и уровню квалификации.

Профессия – определенный вид деятельности (занятий) человека, обусловленный совокупностью знаний и трудовых навыков, приобретенных в результате специального обучения.

Специальность – вид деятельности в рамках той или иной профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков.

Квалификация – степень и вид профессиональной подготовки работника, наличие у него знаний, умения и навыков, необходимых для выполнения работы или функций определенной сложности, которая отображается в квалификационных (тарифных) разрядах и категориях (рангах).

2.5. Показатели движения персонала на предприятии

Движение (оборот) работников на предприятии характеризуют следующие показатели:

- коэффициент оборота по приёму – это отношение численности всех принятых работников за данный период к среднесписочной численности работников за тот же период;

- коэффициент оборота по выбытию – это отношение всех выбывших работников к среднесписочной численности работников;

- коэффициент текучести кадров – это отношение выбывших с предприятия работников по неуважительным причинам (по инициативе работника, из-за прогулов, нарушение трудовой дисциплины и т.д.) к среднесписочной численности.

Для оценки персонала предприятия можно использовать также показатели, определяющие уровень трудовой дисциплины по количеству неявок на работу, соответствие квалификации работников уровню сложности и выполняемых работ; показатели, характеризующие структуру персонала предприятия.

Уровень дисциплины определяет количество неявок (невыходов на работу) к общему количеству отработанных за определенный период человеко-часов.

Соответствие квалификации работников уровню сложности выполняемых работ определяется как соотношение среднего тарифного разряда группы работников и среднего тарифного разряда выполняемых работ.

Структура персонала предприятия представляет собой характеристику удельного веса каждой из его составляющей групп, воссозданную в процентах к суммарной численности всего промышленно-производственного персонала предприятия.

2.6. Кадровая политика предприятия

Управление персоналом непременно связано с разработкой и реализацией кадровой политики, основными задачами которой являются:

- удовлетворение потребности предприятия в кадрах;
- обеспечение рационального распределения, профессионально-квалификационного и должностного продвижения кадров;
- эффективное использование трудового потенциала предприятия

Реализация этих задач предполагает выполнение многих функций, а именно:

- планирование, наем и размещение рабочей силы, включая отбор, ориентацию, переориентацию, перепрофилирования и адаптацию;
- обучение, подготовку и переподготовку работников, повышение квалификации;
- оценку персонала (проведение аттестации работников, продвижение по службе и стимулирование к карьерному росту);
- определение условий найма, условий труда и его оплаты;
- мотивацию труда и соблюдение трудовой дисциплины;
- обеспечение формальных и неформальных связей, создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- реализацию социальных функций (льготное питание на предприятии, материальная помощь, организация отдыха и т.п.);
- контроль за безопасностью труда, другие.

Работу с кадрами на предприятии осуществляют все линейные руководители, а также некоторые функциональные отделы: отдел кадров, отдел труда и заработной платы, отдел технического обучения, руководители (директор, менеджеры).

С точки зрения организационного аспекта деятельности предприятия под **управлением персоналом** следует понимать комплекс взаимосвязанных экономических, организационных и социально-

психологических методов, которые обеспечивают эффективность трудовой деятельности и повышают конкурентоспособность предприятия.

С другой стороны, **управление персоналом** – деятельность, важнейшими элементами которой являются определение потребностей в персонале, способы привлечения его к работе, а также высвобождение, развитие, контроллинг персонала и структурирование работ, политика вознаграждений и социальных услуг, политика участия в достижении успеха, управления расходами на персонал и руководство сотрудниками.

Целью управления персоналом является повышение эффективности производства и труда для достижения максимальной прибыли.

Эффективность управления персоналом зависит от принципов и методов процесса управления.

Существует группы основных методов управления: прямые, косвенные.

К важнейшим прямым средств управления персоналом относятся:

- делегирование полномочий и задач;
- обсуждение в коллективе, беседы с подчиненными;
- критика и поощрения;
- служебный надзор и контроль за результатами труда;
- информация и коммуникация;
- директивы и указания.

К косвенным средств управления персоналом относятся:

- характеристика должности, т.е. описание её цели, задач, компетенций и соотношение с другими должностями, изложение требований к работнику;

- оценка рабочего места;
- оценка сотрудника, т.е. оценка его личного вклада.

Содержательную структуру управления персоналом можно определить через:

- определение потребности в персонале с учетом стратегии развития предприятия, объема производства продукции (оказания услуг);

- формирование надлежащего численного и качественного состава персонала;

- создание развитой системы общей и профессиональной подготовки кадров;

- адаптацию работников на предприятии;

- создание эффективной системы оплаты и стимулирования труда, системы материальной и моральной заинтересованности в результатах труда;

- оценку деятельности и аттестацию кадров с ориентацией на поощрение и карьерное продвижение работников по результатам труда, а также на их ценность для предприятия;

- внедрение системы развития кадров (подготовка и переподготовка, повышение гибкости в использовании на производстве, обеспечение профессионально-квалификационного роста через планирование трудовой карьеры)

- осуществление эффективной кадровой политики (взаимосвязь с внешним и внутренним рынком труда, высвобождение, перераспределение и переподготовка кадров);

- создание добропорядочных межличностных отношений между работниками, а также между администрацией и работниками;

- обеспечение эффективной деятельности многофункциональной кадровой службы как органа, ответственного за количественно-качественную характеристику рабочей силы предприятия и его надежную социальную защищенность.

Оценка потребности предприятия в персонале носит количественный и качественный характер. Определить необходимое количество работников и их профессионально-квалификационный состав возможно на основе таких экономических показателей, как производственная программа, нормы выработки, запланированный рост производительности труда и структура работ.

Качественная оценка потребности в персонале – сложный вид прогноза, поскольку вслед за анализом, аналогичным его количественной оценке, должны учитываться ценностные ориентации, уровень культуры и образования, профессиональные навыки и умения персонала, необходимые предприятию.

Особую сложность представляет собой оценка потребности в управленческом персонале. В этом случае необходимо учитывать, как минимум, возможности персонала определять рациональные оперативные и стратегические цели функционирования предприятия и разрабатывать оптимальные управленческие решения, обеспечивающие достижение этих целей.

При недостаточной численности персонала, если все альтернативы найма (сверхурочная работа, повышение интенсивности труда, структурная реорганизация или использование новых схем производства, временный наём, привлечение специализированных фирм для выполнения некоторых видов работ) уже использованы, необходимо рационально подойти к привлечению внешних и внутренних источников рабочей силы.

К внутренним источникам рабочей силы относятся люди, которые работают на предприятии. Методы набора персонала из внутренних источников очень разные: внутренние конкурсы, совмещение профессий, ротация и т.п. Внутренние источники набора используют в трех случаях:

- при желании сформировать минимальную численность персонала;
- при перераспределении персонала;

- при перемещении персонала, увольнении по собственному желанию человека, который находился на определенной ступени пирамиды.

К внешним источникам рабочей силы можно отнести неопределенное количество людей, способных работать на предприятии, но не работающих на нем в данный момент. Вспомогательными инструментами в этих случаях являются центры занятости, агентства по найму, кадровые и рекрутинговые агентства, а также самостоятельный поиск через средства массовой информации.

Адаптация персонала – это приспособление нового работника к содержанию и требованиям труда, социальной сферы. Различают следующие виды адаптации:

- профессиональную (активное освоение тонкостей, специфики, необходимых навыков профессии, средств принятия решения в типичных ситуациях);
- психофизиологическую адаптацию к условиям труда, режима работы и отдыха;
- социально-психологическую адаптацию к коллективу, руководству и коллегам.

Также различают первичную и вторичную адаптацию.

Первичная адаптация – приспособление к требованиям предприятия молодых кадров, не имеющих опыта профессиональной деятельности (выпускников учебных заведений).

Вторичная адаптация – приспособление к требованиям предприятия работников, которые уже имеют опыт профессиональной деятельности (как правило, это работники, которые изменяют объект деятельности и профессиональную роль например, при повышении в ранге).

Большое значение имеет эффективная **оценка персонала**, создавая основу для многих процедур, в частности приема на работу, внутренних перемещений, должностных повышений, вознаграждений, морального стимулирования и т.д.

Процедуры оценки персонала классифицируют по следующим признакам:

1) По объектом оценки:

- деятельность (тяжесть, эффективность, качество, отношение исполнителей);
- достижение целей, количественного и качественного результата, индивидуальный вклад и вклад в общие итоги деятельности подразделения или организации в целом;
- наличие у работника профессиональных качеств (знаний, навыков, черт характера), степень их выражения.

2) За источниками данных, на которых базируется оценка:

- документы (автобиография, резюме, характеристика);

- результаты кадровых собеседований;
- данные общего и специального тестирования;
- итоги об участии в дискуссиях;
- отчеты о выполнении производственных заданий;
- графологическая экспертиза.

3) По способам выполнения процедуры оценки с использованием данных, полученных из определенного источника.

4) По оценочным критериям.

5) За субъектами (кандидат, работник, его коллеги, руководитель, подчиненные, члены специальной комиссии, которые проводят оценку)

6) По периодичности проведения.

В практике деятельности предприятия используются следующие методы оценки:

- метод стандартных оценок - руководитель заполняет специальную форму, характеризующий каждый аспект работы сотрудника;

- метод сравнительных анкет - набор вопросов и описания характеристики работника;

- метод вынужденного выбора - эксперты выбирают наиболее характерную для работника рису из заданного набора (опыт работы, умение планировать и т.д.);

- описательный метод - последовательная характеристика достоинств и недостатков работника;

- метод решающей ситуации - оценка исполнителя для исследования его поведения в той или иной ситуации;

- метод шкалы ухода за поведением - типология поведения работника в той, или иной ситуации;

- метод шкалы рейтингов поведенческих установок - заполнение работником анкеты и анализ экспертом решающих ситуаций о его индивидуальные достижения;

- метод комитетов - обсуждение работника в группе;

- метод независимых идей - оценка работника людьми, которые его раньше не знали, на основе перекрестного опроса;

- метод интервью-оценки - целенаправленные собеседования с работником, в рамках которых проверяются его интеллект, мотивация, темперамент, опыт;

- метод моделирования ситуации - создание искусственных, но близких к реальным, ситуаций и анализ поведения работника в этих ситуациях;

- метод групповых дискуссий - обсуждение работником проблемы вместе с другими сотрудниками;

- метод интервьюирования - проведение собеседования с несколькими кандидатами и принятия решения

По итогам оценки проводится собеседование с работником. Ему сообщают результаты оценки, дают конкретные рекомендации по улучшению работы, предоставляют возможность высказать свою точку зрения и внести предложения. На основе оценки принимается решение об организации профессионального обучения, повышения квалификации работника или собственно его повышению.

Планирование карьеры является неотъемлемым условием развития и самосовершенствования человека в профессиональной деятельности.

Карьера – это результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом на определенном предприятии.

Профессиональная карьера - расширение знаний, умений и навыков.

Внутренне-организационная карьера связана с направлением движения внутри организации

Планирование карьеры – одно из направлений кадровой работы на предприятии, ориентирован на определение стратегии и этапов развития и продвижения специалистов. Это процесс сопоставления потенциальных возможностей и целей человека с требованиями предприятия, стратегией и планами его развития, выраженный в составлении программы профессионального и должностного роста.

Продвижение по службе определяется не только собственными качествами работника, но и объективными: кадровый резерв и оценка результатов деятельности управленческих кадров.

Довольно часто для более эффективного продвижения по службе требуется дополнительное обучение кадров или их переквалификация (перепрофилирование). Такие процессы могут осуществляться как внутри предприятия, так и за его пределами, с отрывом от производства или без него.

Вопросы для самоконтроля:

1. Охарактеризуйте структуру населения страны.
2. Дайте характеристику трудовым ресурсам.
3. Что такое воспроизводство населения?
4. Что такое абсолютные и относительные показатели движения населения?
5. Дайте характеристику основным видам миграции населения.
6. Что такое трудовой потенциал?
7. Что такое сводный баланс трудовых ресурсов региона?
8. Охарактеризуйте структуру персонала предприятия.
9. назовите направления кадровой политики на предприятии.
10. Что собой представляет управление персоналом?
11. Назовите основные методы оценки персонала.
12. Что включает в себя планирование карьеры работника?

3. Труд как сфера жизнедеятельности и основной фактор производства

3.1. Сущность и содержание труда

Труд играет как в жизни каждого человека, так и общества в целом важную роль, позволяет самовыражаться и самосовершенствоваться.

Под **трудом** понимают целенаправленную деятельность людей с использованием их умственных и физических способностей, направленную на создание материальных и культурных ценностей.

Любой вид труда включает ряд количественных и качественных характеристик. Количественные характеристики проявляются в таких понятиях, как численность занятых, продолжительность рабочего дня, трудоемкость, интенсивность труда. Качественные характеристики труда выражаются в сложности работы, профессиональной специфике, эффективности затраченного труда и ответственности за трудовую деятельность.

Довольно часто труд отождествляют с работой. Эти два понятия действительно имеют общие черты, но во многом отличаются.

Труд – это общественное понятие, которое присуще только человеку. Работа – это понятие физическое, которое характерно как человеку, так и машине. Основными элементами труда с одной стороны является рабочая сила, а с другой – средства труда, то есть орудия производства, с помощью которых человек воздействует на предметы труда и видоизменяет их.

В системе человеческой жизнедеятельности труд синтезирует не только экономические, но и социальные функции, поскольку является важным элементом социально-экономических отношений.

Характер труда выражает степень развитости производственных отношений, раскрывает процесс взаимодействия человека и общества и определяет размеры и своеобразие затрат рабочей силы, факторы внешней среды и особенности технологического процесса.

Содержание труда выражает распределение функций на рабочем месте и определяется совокупностью выполняемых функций, показывает уровень развития производительных сил.

Отношение к труду выражает взаимосвязь между работником и трудом, а также распределением материальных и духовных благ.

На эффективность труда влияет значительное количество факторов, основными из которых являются:

- действенность системы мотивации персонала;
- жизненные принципы, взгляды человека и социальный статус;
- условия труда.

Значительное влияние на выбор вида труда и удовлетворение ею оказывают стимулы к труду.

По интересам субъектов стимулы подразделяются на общественные, в основе которых лежат интересы общества; коллективные – стимулы производственного коллектива, связанные, как правило, с финансовой деятельностью предприятия, и индивидуальные – стимулы, побуждающие отдельно взятого индивидуума к трудовой деятельности.

Согласно этой классификации стимулы зависимости от потребностей делятся на материальные и нематериальные. Материальные, основанные на имущественных интересах, выступают как в денежной (заработная плата, премии, кредиты), так и в виде грамот, наград. Нематериальные, характеризующие моральный характер личности, подразделяются на социально-психологические, выраженные в стремлении человека занимать определенное общественное положение, потребности человека в уважении со стороны коллектива и руководства, стремление к нормальным условиям труда и потребности в самореализации и зависят от уровня образования, профессиональной подготовки и ряда других факторов, а также творческие стимулы, выраженные в стремлении человека принимать самостоятельно решения при выполнении задач, выданных руководством.

По способу воздействия стимулы можно подразделить на поощрительные (премии, повышения заработной платы) и принудительные (выговор, увольнение, лишение премий, должностные обязанности).

3.2. Выявление уровня удовлетворенности трудом

Определение уровня удовлетворенности трудом занимает важное место в системе управления персоналом. Это связано с тем, что именно от степени удовлетворения трудом зависит конечный результат трудовой деятельности, который влияет на финансово-экономическое состояние предприятия.

При определении удовлетворенности трудом часто используют гуманистический подход, который предполагает использование методов, присущих социологии. Социология труда изучает не только социально-технологические и социально-экономические основы трудовой деятельности, но и позволяет использовать индивидуальный подход к каждому работнику в таких вопросах, как характер труда, материальные и моральные стимулы и удовлетворенность. Постановка таких вопросов предопределяет решение комплекса более конкретных задач исследования: выявление степени общей удовлетворенности трудом отдельных социальных групп работников предприятия, интенсивности и взаимосвязи факторов, влияющих на удовлетворенность трудовой деятельностью, изучение структуры мотивов, побуждают к ее активизации и разработка практических рекомендаций по совершенствованию системы стимулирования персонала.

С этой целью на предприятии разрабатывается анкета с участием ведущих специалистов этого направления. Анкета содержит ряд вопросов. Вопросы анкеты делятся на следующие группы:

- степень удовлетворения организацией труда;
- степень удовлетворения обслуживанием рабочих мест;
- степень удовлетворения оплатой труда;
- степень удовлетворения питанием, медицинским обслуживанием и др.

Вопросы для самоконтроля:

1. Чем отличается труд от работы?
2. Какие е основные стимулы к труду?
3. Ответьте характеристику основным видам труда
4. Как определяется уровень удовлетворенности трудом?

4. Социально-трудовые отношения как система

4.1. Формирование и развитие системы социально-трудовых отношений

На основе обобщения опыта стран с развитой рыночной экономикой были сформулированы сущность понятия **системы социально-трудовых отношений**, под которым целесообразно понимать комплекс взаимоотношений между н наемными работниками и работодателями с участием государства с целью эффективного использования человеческого и физического капитала и достижения высокого уровня эффективности производств.

Субъектами системы социально-трудовых отношений являются индивиды или их группы, объединенные определенной системообразующим признаком. Поэтому социально-трудовые отношения могут быть индивидуальными (если с отдельным работ тодавцем взаимодействует отдельный работник) и коллективными или групповыми (когда взаимодействуют объединения, группы работодателей и работников). Таким образом, социально-трудовые отношения могут быть двух-и трёхсторонними. С позиции Всемирного сообщества субъектом социально-трудовых отношений может выступать и отдельное государство.

4.2. Субъекты социально-трудовых отношений

Субъектами социально-трудовых отношений являются: рабочая сила (наемные работники), предприятия, организации, учреждения (работодатели), профессиональные союзы и государство.

Наемный работник – это гражданин, который заключил индивидуальной трудовой договор с работодателем, и, согласно этому соглашению, приобрёл соответствующие права и обязанности. Реально субъектом социально-трудовых отношений могут быть и отдельные индивиды, и группы работников, организационно объединенные по определенным системообразующими признакам (профессиональная, должностная, отраслевая принадлежность, регион трудоустройства, возраст, пол, уровень образования, состояние здоровья и др.).

Развитые социально-трудовые отношения предполагают наличие институтов, представляющих интересы наемных работников и выступающих от их имени. Традиционно такими институтами являются профессиональные союзы – организации, объединяющие наемных работников, связанных общими социально-экономическими интересами. В мировой экономике известны также другие организационные формы объединения наемных работников.

Работодатель как субъект социально-трудовых отношений, согласно международной классификации, – это человек, работающий самостоятельно и систематически предоставляющий работу одному или нескольким лицам. Работодатель, как правило, является собственником средств производства. Отсюда, работодатель – это юридическое или физическое лицо, использующее труд наемных работников согласно трудовому договору. В отечественной хозяйственной практике эти работодателем считается также руководитель предприятия; в государственном секторе экономики, который нанимает работников по договору, например, директор государственного завода, хотя сам он также является наемным работником государства и не обладает средствами производства.

Цивилизованные социально-трудовые отношения предполагают также и наличие институтов, представляющих интересы работодателей и выступают от их имени, в частности, при решении вопросов на территориальном отраслевом и национальном уровнях.

Значение государства в социально-трудовых отношениях проявляется в функциях, которые она традиционно выполняет. Условно эти функции можно назвать так:

- законодательство, установление норм и правил;
- гарантия и защита интересов и прав;
- создание рабочих мест (государство как работодатель);
- арбитраж и регулирование;
- примирение сторон, обеспечение согласия.

Степень реализации каждой из них, характер сочетания в каждый конкретный момент времени определяются историческими, политическими, экономическими условиями развития государства. Соответственно и роль государства может коренным образом меняться.

Только социально активные и ответственные работники и работодатели могут быть равноправными.

4.3. Уровни, типы и принципы функционирования социально-трудовых отношений

Социально-трудовые отношения функционируют на четырех уровнях:

- индивидуальный (работник - работодатель, работник - работник, работодатель - работодатель);

- микроэкономический (уровень предприятия), отношения на котором могут иметь как индивидуальный (работник - работодатель, работник - работник), так и комбинированный характер (объединения работников - работодателя)

- мезоэкономический уровень включает уровень отдельных административных территорий и отраслей. На этом уровне социально-трудовые отношения носят преимущественно групповой характер (объединения работников, объединения работодателей), однако возможны и отношения комбинированного характера (например, отдельный работник или работодатель - органы местной власти);

- макроэкономический (национальный) уровень, на котором, кроме государства (его представляет правительство), действуют многие объединения наёмных работников и работодателей. На этом уровне возможны отношения комбинированного характера (отдельный работник или работодатель, органы центральной власти). Эти отношения возникают тогда, когда определенная проблема не решается на низших уровнях.

Пятый, мегаэкономический (глобальный), уровень находится на стадии формирования.

Для каждого уровня социально-трудовых отношений характерны свои специфические предметы этих отношений и взаимосвязи между ними.

Предметом социально-трудовых отношений на индивидуальном уровне являются конкретные аспекты трудовой жизни человека, содержание которых зависит как от его индивидуальных характеристик (уровень образования и профессионализма, пол, состояние здоровья и т.п.), так и от специфики этапов жизненного цикла работника (профессиональное становление, активная трудовая жизнь, профессиональное развитие, выход на пенсию).

На микроэкономическом уровне предметом социально-трудовых отношений может выступать кадровая политика предприятия в целом или ее отдельные элементы: организация труда, формы и системы оплаты, гарантии занятости, компенсационная система, развитие персонала, участие работников в управлении и собственности и т.п.

На территориальном (мезоэкономическом) уровне предметом социально-трудовых отношений выступают общие для экономически активного населения территориально-административной единицы трудовые проблемы: создание новых рабочих мест, поддержка местных производителей, уровень профессиональной подготовки работников, состояние социальной инфраструктуры региона, улучшения экологической ситуации и т.п.

Предметом социально-трудовых отношений на отраслевом (мезоэкономическом) уровне являются вопросы, специфические для конкретной отрасли: нормирование труда, установление для предприятий минимальных гарантий заработной платы в соответствии с квалификацией и минимальных размеров доплат и надбавок с учетом специфики, условий труда отдельных профессиональных групп и категорий работников отрасли; установление минимальных социальных гарантий, компенсаций, льгот в сфере труда и занятости, условия и охрана труда; жилищно-бытовое, медицинское, культурное обслуживание и т.п.

Предметом социально-трудовых отношений на национальном (макроэкономическом) уровне являются основные принципы и нормы реализации социально-экономической политики и трудовых отношений, в частности относительно гарантий труда и обеспечения продуктивной занятости; государственного протекционизма на рынке труда, благоприятных условий предпринимательской деятельности; поддержки национального производителя; минимальных гарантий оплаты труда и доходов населения; размера других минимальных социальных гарантий; социального страхования; трудовых отношений, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, сохранения окружающей природной среды.

На международном уровне предметом социально-трудовых отношений выступают гарантии и защита прав человека (как работника, так и работодателя) в сфере труда, содействие коллективно-договорному процессу, предотвращение социальных потрясений, установление и сохранение социального согласия.

По содержанию все многообразие социально-экономических процессов, которое является предметом социально-трудовых отношений на всех уровнях, можно структурировать в относительно самостоятельные предметные блоки:

- 1) Социально-трудовые отношения формирования и воспроизводства человеческого капитала.
- 2) Социально-трудовые отношения обеспечения занятости.
- 3) Социальные трудовые отношения в сфере непосредственного приложения труда.
- 4) Социально-трудовые отношения, связанные с оплатой труда и собственностью.

Социально-трудовые отношения в зависимости от способов их регулирования и методов решения проблем классифицируют по типам. Тип социально-трудовых отношений определяется их характером, а именно, каким образом принимаются и осуществляются решения в социально-трудовой сфере. Базовую роль в формировании типов социально-трудовых отношений играют принципы равенства и неравенства прав и возможностей субъектов этих отношений. От того, как и в какой мере комбинируются базовые принципы, зависит конкретный тип социально-трудовых отношений и другие принципы, которые его конкретизируют. Так, основой социально-трудовых отношений могут быть: принципы солидарности и субсидиарности; отношения по принципу «верховенство – подчинение»; равноправное взаимовыгодное партнерство; конфликтное сотрудничество; конфликтное соперничество; дискриминация. В соответствии этих характеристик выделяют два полярных типа трудовых отношений: патернализм и социальное партнерство. Возможны также и другие типы социально-трудовых отношений: солидарность, субсидиарность, конфликт, дискриминация.

Принцип солидарности предполагает совместную ответственность людей, основанная на личной ответственности и согласии, единстве и общности интересов.

Монопольная роль государства в социально-трудовых отношениях, практически полное их государственная регламентация формируют тип социально-трудовых отношений, который называется государственным патернализмом.

Патернализм как тип социально-трудовых отношений может сформироваться и на микроэкономическом уровне, если администрация жестко и единолично регламентирует эти отношения.

Субсидиарность, как и солидарность, основывается на личной ответственности, однако согласно этому принципу предпочтение отдается самозащите сравнению с внешней помощью. Субсидиарность направлена на усиление мотивов людей к самореализации и самообеспечения и отсутствию попыток перенести ответственность за свою жизнь на государство или общество в социально-трудовых отношениях на всех уровнях.

Дискриминация как тип социально-трудовых отношений является произвольным, необоснованным, неоправданным ограничением прав и возможностей субъектов этих отношений, что уменьшает их возможности в трудовой сфере.

Конфликт как столкновение субъектов взаимодействия, вызван противоположностью целей и интересов, позиций и взглядов, является типом социально-трудовых отношений, что свидетельствует о предельное обострение противоречий в трудовой их отношениях. Согласно современным представлениям, конфликт является одной из форм социализации

человека, разнообразностью социального взаимодействия. Конфликт признается неизбежным, необходимым и конструктивным фактором социального развития, поскольку открывает дорогу новациям, способствует поиску взаимоприемлемого решения и тем самым способствует формированию нового уровня взаимопонимания и сотрудничества. Однако конфликт может стать и разрушительным фактором для социально-трудовых отношений, если стороны не найдут позиций для примирения. Поэтому конфликт конструктивный только как временное явление.

Социальное партнерство - это тип социально-трудовых отношений, ориентирующийся не на конфронтацию сторон, а на поиск и достижение социального консенсуса, на обеспечение оптимального баланса в реализации различных, специфических интересов субъектов (сторон) социального партнерства, при котором предприниматель может обеспечить себе стабильное получение соответствующей прибыли, а наемный работник – достойные (по меркам своего общества) условия жизни.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что такое система социально-трудовых отношений?
2. Назовите и охарактеризуйте субъекты социально-трудовых отношений.
3. На каких уровнях функционирует система социально-трудовых отношений?
4. Назовите основные принципы и типы социально-трудовых отношений.

5. Механизм функционирования системы социально-трудовых отношений

5.1. Сущность механизма функционирования системы социально-трудовых отношений

Основной целью функционирования механизма социально-трудовых отношений является повышение уровня социально-экономического развития каждого региона страны, которое обеспечивается вследствие активизации деятельности субъектов ведения хозяйства: населения, государства и предприятий. Значительное влияние на функционирование механизма осуществляет государство в виде законодательной власти и программ социально-экономического развития региона и государства в целом. Законодательная власть базируется на совокупности законов относительно функционирования всех субъектов хозяйствования.

Программы социально-экономического развития региона и государства решают ряд задач, а именно:

- уменьшение количества убыточных предприятий регионов;
- рост численности субъектов предпринимательской деятельности;
- увеличение денежных поступлений в бюджет;
- формирование развитой инфраструктуры регионов;
- обеспечение продуктивной занятости;
- увеличение товарооборота предприятий в каждом регионе страны;
- повышение благосостояния и социальной защищенности населения.

Решение вышеперечисленных задач осуществляется посредством разработки и внедрения программ по поддержке предпринимательской деятельности, активизация которой позволит с одной стороны, увеличить количество рабочих мест и тем самым уменьшить существующий уровень безработицы, а с другой – приведет к увеличению денежных поступлений в бюджет и повышению жизненного уровня населения.

Управление социально-трудовым механизмом необходимо рассматривать как циклический процесс, состоящий из конкретных видов управленческих работ с помощью специализированных приемов и средств - функций управления качестве функции социально-трудового механизма выделено: планирование, организацию, мотивацию и контроль.

Стратегическое планирование предполагает формирование долгосрочных, на 5-10 лет, программ и путей ее реализации. Каждая программа включает ряд подразделений, содержание которых базируется на поставленных задачах, а именно: занятость населения, социальная политика государства, размер благосостояния населения, поддержка перспективных предприятий и др.

Тактическое планирование является комплексом действий краткосрочного характера для достижения генеральной цели как регионов, так и государства – развитие социально-экономической сферы. Особую роль при планировании играет прогнозирование притока и оттока денежных поступлений, то есть соотношение расходов на поддержку предприятий и социальной защите населения и размера денежных поступлений в бюджет. При этом учитывается развитие социальной инфраструктуры региона и уровень жизни населения.

Функция организации обеспечивает упорядочение экономической, социально-психологической и правовой сторон реализации программ социально-трудовых отношений в государстве, регионе Эта функция направлена на выделение уполномоченных органов, на которых возложена ответственность за эффективную реализацию разработанных прогм.

Функция мотивации предусматривает комплекс действий по стимулированию активизации деятельности субъектов хозяйствования - государства, предприятий и населения Перечень таких действий также

заложена в основу программ социально-экономического развития региона и государства.

Управленческий контроль осуществляется в сочетании с процессом стратегического планирования. Основными задачами контроля является;

- наблюдение за достижением стратегических целей;
- принятие мер при выявлении отклонений от поставленной цели

Реализация этих функций осуществляется посредством значительного количества методов, где в качестве основных можно выделить: административные, социальные и экономические.

Административные методы влияют на интересы предпринимателей и населения посредством законодательной базы, приказов, постановлений и т.п.

Экономические методы воздействуют на субъекты хозяйствования через хозяйственное законодательство, финансовую, денежную и кредитную государственную политику.

Социальные методы управления предусматривают обеспечение занятости населения, совершенствование системы оплаты труда, упорядочении трудовых отношений наемных работников и работодателей, социальной защите наиболее уязвимых категорий населения.

Инструментами объективно обусловленных социальных методов становятся государственные гарантии, социальные стандарты, потребительские бюджеты и другие рычаги.

Важное место в механизме функционирования системы социально-трудовых отношений занимает определение его эффективности. Функционирование вышеупомянутого механизма считается эффективным, если он обеспечивает:

- повышение деловой активности населения и увеличение их реальных доходов;
- открытие новых объектов бизнеса;
- обновление и работоспособность предприятий, оказавшихся в кризисном состоянии;
- увеличение объемов поступлений в доходную часть бюджета от субъектов хозяйствования и т.д.

5.2. Регулирование социально-трудовых отношений со стороны государства и предприятий

На уровне государства трудовые отношения регулирует Кодекс законов о труде Украины (КЗоТ). Этот Кодекс регулирует, в первую очередь, содержание, возникновение и прекращение трудовых отношений, права и обязанности сторон трудового договора,

вознаграждения, отпуска и увольнения, приема на работу, труд женщин и несовершеннолетних, разрешения трудовых споров.

Значительная роль в Кодексе отводится охране труда, основной целью которой является предотвращение угроз для жизни и здоровья работника, которые могут возникнуть во время выполнения работы.

Это касается, прежде всего, безопасности и гигиены труда, особой охраны труда женщин и несовершеннолетних, надзора за условиями труда (инспекция труда) Создание безопасных и гигиенических условий труда является обязанностью работодателя .

На уровне предприятия трудовые отношения регулируются трудовым договором, то есть соглашением между работником и собственником (или уполномоченным им органом или лицом). Трудовым договором предусмотрены обязательства с сторон: работника – выполнять ту работу, которая определена этим договором, соблюдать требования внутреннего трудового распорядка собственника (или уполномоченного им органа или лица) – выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, необходимые для выполнения работы и предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором.

Трудовой договор может быть:

- бессрчным, заключаемым на неопределенный срок;
 - заключаемым на определенный срок, установленный по согласованию сторон;
 - заключаемым на время выполнения определенной работы.
- Заключение трудового договора оформляется приказом или распоряжением работодателя о приеме работника на работу.

На каждом предприятии ведется Книга приказов (распоряжений) о приеме, переводе и увольнении с работы работников, которые работают по трудовому договору.

Основным документом о трудовой деятельности работника является трудовая книжка.

В коллективном договоре устанавливаются взаимные обязательства сторон по регулированию производственных, трудовых, социально-экономических отношений, в частности:

- изменения в организации производства и труда;
- обеспечение продуктивной занятости;
- нормирования и оплаты труда, установления формы, системы, размеров заработной платы и других видов трудовых выплат (доплат, надбавок, премий и др.);
- установление гарантий, компенсаций, льгот;
- участия трудового коллектива в формировании, распределении и использовании прибыли предприятия (если это предусмотрено уставом);
- режима работы, продолжительности рабочего времени и отдыха;
- условий и охраны труда;

- обеспечение жилищно-бытового, культурного, медицинского обслуживания, организации оздоровления и отдыха работников, гарантий деятельности профсоюзов или иных представительных органов работников.

- условий регулирования фондов оплаты труда и установления квалификационных (междолжностных) соотношений в оплате труда.

Коллективные договоры регистрируются местными органами государственной исполнительной власти, срок регистрации - две недели.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что такое механизм социально-трудовых отношений?
2. Какие есть методы регулирования социально-трудовых отношений со стороны государства?
3. Что такое трудовой договор и для чего он разрабатывается?
4. Какие документы регулируют социально-трудовые отношения на уровне предприятия?

6. Социальное партнёрство

6.1. Сущность социального партнерства

Основная цель создания социально-трудового партнерства заключается в формировании связей, отношений между субъектами экономической деятельности – наемными работниками и работодателями, которые решали производственные и социальные задачи на основе прямых договоренностей, равноправия, доверия и прозрачности при принятии и реализации решений. Надежность таких связей обеспечивается законодательной деятельностью государства, которая устанавливает принципы, нормы и формы такого сотрудничества сторон.

Правовой основой социального партнерства в Украине являются национальные законодательные и нормативные акты: законы Украины «О занятости населения», «О коллективных договорах и соглашениях», «О социальном диалоге», «Об оплате труда», «Об охране труда» и др., указы Президента Украины «О Национальном совете социального партнерства», «О Национальной службе посредничества и примирения» и др.

Указанные законодательные акты разрабатываются на основе ратифицированных Украиной Конвенций и Рекомендаций Международной организации труда.

Социальное партнерство осуществляется на разных уровнях: международном (мегаэкономическом), национальном (макроэкономическом), отраслевом и региональном (мезоэкономическом), производственном (микроэкономическом).

Субъектами социального партнерства, как и субъектами социально-трудовых отношений, есть наемные работники, трудовые коллективы, профессиональные союзы, с одной стороны, работодатели и их объединения – с другой, и государство и органы местного самоуправления, их представители и совместно созданные органы по регулированию социально-трудовых отношений – с третьей.

На международном (мегаэкономическом) уровне субъектами социально-трудового партнерства выступают отдельные государства и международные организации.

Социальное партнерство реализуется через систему взаимных консультаций, переговоров, соглашений на государственном, отраслевом, территориальном уровнях, заключения коллективных договоров на предприятиях и в их подразделениях, заключения индивидуальных трудовых контрактов между работодателем и работником, а также систему разрешения трудовых споров.

6.2. Субъекты социального партнёрства

Согласование интересов субъектов социального партнёрства строится на согласовании и защите интересов различных социальных групп. Социальное партнерство обеспечивает права различным социальным группам на участие в политических и экономических процессах, выработки и принятия решений по актуальным проблемам развития общества.

Экономические и социальные интересы являются предметом согласования субъектов социально-трудового партнерства: наемных работников, работодателей и государства (как выразителя интересов общества) социально-экономические ни интересы – это реальная (глубинная) причина социальных действий, событий, активности, достижений, которая стоит за непосредственными побуждениями – мотивами, помыслами, делами индивидов и социальных групп. Социальные интересы обусловлены экономическим положением каждого конкретного человека или группы. Экономические интересы – объективные причины деятельности людей, обусловленные их местом в системе производства.

Интересы государства имеют такие составляющие:

1) Общественно-экономические интересы, отражающие загалносприятливе среду жизнедеятельности (мир, экологическая безопасность, государственная независимость, социальная стабильность и др.) и совпадают с интересами и других субъектов. Однако, несмотря на то, что государство должно выражать интересы общества, реально далеко не все интересы государства являются интересами общества.

2) Интересы государственной бюрократии, направленные на саморазвитие государственной системы, является корпоративным приложением к интересам государства и за ними кроются личные интересы государственных чиновников.

3) Интересы самоконтроля и оптимизации гражданского общества, которые реализуются благодаря тому, что государство не имеет и не может быть представителем одного класса или слоя, поскольку в демократическом обществе оно должно быть институтом консенсуса.

Интересы работодателей имеют такие составляющие:

1) Интерес владельца заключается в сохранении, росте собственности и получении от нее гарантированного дохода. Этот интерес предусматривает также заботу о перспективе, ради чего владелец может согласиться даже на сокращение текущих доходов (инвестирования)

2) Интересы предпринимателя заключается прежде всего в эффективном текущем использовании факторов производства с целью получения максимально возможной прибыли.

3) Интересы работодателя как гражданина выражается в желании жить и воспитывать детей в экономически, экологически и социально безопасной, благополучной, богатой, культурной стране.

Интересы наемных работников можно разделить на несколько блоков:

1) Экономические интересы работника заключаются в максимизации текущих доходов (заработной платы и других элементов компенсационного пакета), гарантиях стабильной занятости, безопасных и безвредных условиях труда, возможностях повышения квалификации и профессионального роста. Реально наемные работники больше заинтересованы в направлении доходов предприятия на повышение оплаты труда, а не на инвестиции в его развитие.

2) Интересы работников как собственников (акций предприятия и своего человеческого капитала). Они могут согласиться на сокращение текущего потребления ради инвестиций в развитие предприятия или в собственный человеческий капитал при условии реальной перспективы получения отдачи от этих инвестиций.

6.3. Факторы оптимального сбалансирования и реализации интересов субъектов социального партнерства

Эффективность сбалансирования и реализации интересов субъектов социально-трудового партнерства во многом зависит от характеристик социальной структуры общества, основными из которых являются:

- степень (количественно-качественные характеристики) социального и экономического неравенства между членами общества;

- уровень социальной мобильности в обществе, возможности перехода человека в другую социальную группу, приближения общества к идеалу «равных возможностей», «равных условий»;
- возможности динамического равновесия между различными составляющими социальной структуры;
- оптимальность количественно-качественных пропорций структуры общества, необходимых для прогрессивного развития экономики и расширение процессов демократизации, могут стать одинаковыми, но необходимо их соединить, обеспечить определенный баланс их реализации.

Социальное партнерство одновременно является и результатом, и активным фактором формирования гражданского общества, в котором различные социальные группы, слои и классы со своими специфическими интересами создают организации, через которые образуют устойчивую социальную общность, что обеспечивает плотную и политическую стабильность в обществе.

Для успешного выполнения своих общественных функций система социального партнерства должна включать следующие элементы:

- совокупность постоянных и временных двух-, трех- и многосторонних органов, которые формируются представителями различных групп, слоев, классов (в случае социально-трудового партнерства – наемных работников и работодателей), а также исполнительной власти, и взаимодействуют на разных уровнях регулирования социально-экономических отношений (национальном, региональном, отраслевом, уровне предприятий и их подразделений).
- совокупность совместных документов (коллективных договоров, соглашений, решений и т.п.), которые одобряются этими органами на основе взаимных консультаций и переговоров между заинтересованными сторонами и принимаются ими к выполнению.
- соответствующие традиции, формы взаимодействия, соотношения указанных органов и порядок, последовательность разработки и исполнения, приоритетность документов, которые ими принимаются.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что такое социальное партнерство?
2. Назовите субъекты социального партнерства
3. Что является предметом социального партнерства на уровне: государства, предприятий, профсоюзных организаций и организаций работодателей?
4. В чем состоят интересы государства, работодателей и наемных работников?
5. Назовите основные факторы оптимального сбалансирования и реализации интересов субъектов социального партнерства.

7. Рынок труда и его регулирование

7.1. Сущность, функции и структура рынка труда

Под **рынком труда** следует понимать систему взаимоотношений между покупателями (работодателями) и продавцами (трудоспособное население) рабочей силы, способствующие размещению человеческих ресурсов в системе общественного разделения труда по законам товарного производства и обращения.

Работодатели и трудоспособное население являются основными субъектами рынка труда.

Главной задачей рынка труда является обеспечение оптимальной мобильности трудоспособного населения и удовлетворения спроса и предложения на рабочую силу.

Достижение этой задачи осуществляется через выполнение рынком труда следующих функций:

- обеспечение конкурентной среды среди субъектов рынка труда;
- установление равновесных ставок заработной платы;
- содействие занятости населения;
- удовлетворение интересов субъектов рынка труда.

На эффективное функционирование рынка труда влияет значительное количество факторов, основными из которых являются:

- самостоятельность и независимость субъектов рынка труда на основе их экономической ответственности;
- равноправие партнеров на рынке труда, которое базируется на системах договоров и соглашений, выполнение которых гарантируется законами и мерами правовой и экономической ответственности в соответствии с действующим законодательством;
- наличие конкуренции на рынке труда: должно быть достаточно продавцов и покупателей рабочей силы для обеспечения конкуренции между собственниками рабочей силы за право занятия рабочего места и работодателями с за привлечение рабочей силы;
- баланс между рабочими местами, совокупным предложением рабочей силы и денежной массой заработной платы;
- единство рынка труда с другими рынками. Для этого необходимо эффективное функционирование рынков жилья, товаров и продуктив, образования, услуг и т.п.

7.2. Сегментация рынка труда

Рынок труда не может быть однородным, поскольку на различные рабочие места требуются работники со специфическим набором знаний и навыков. На рынке труда происходит так называемая **сегментация**, то есть

разделение на устойчивые замкнутые группы рабочих мест и работников, или секторы, отделенные по определенным признакам, которые ограничивают мобильность рабочей силы.

Рынок труда принято разделять на два типа: первичный и вторичный.

Первичный – это рабочие места, направленные на внутренний рынок труда, который характеризуется стабильной занятостью, высокой оплатой труда, требует высокого уровня квалификации работников и предоставляет возможности профессионального роста.

Вторичный рынок труда – это рабочие места внешнего рынка труда, который не требует высокой квалификации и использования сложных технологий, характеризуется нестабильной занятостью и низким уровнем заработной платы.

Первичный и вторичный рынки имеют ряд особых признаков, которые отличают их друг от друга (табл. 7.1).

Таблица 7.1

Особые черты первичного и вторичного рынков труда

Параметр	Характеристика параметра	
	Первичный рынок	Вторичный рынок
Основные факторы, определяющие уровень заработной платы	Должность, стаж, уровень квалификации	Производительность труда, дисциплинированность
Особенности труда	Высококвалифицированная, с творческим подходом к работе	Исполнительская, рутинная
Степень ответственности за конечные результаты	Высокий	Низкий
Поддержка профсоюзов	Значительная	Практически нет
Характер занятости	Стабильный, долгосрочный	Нестабильный, краткосрочный
Режим работы	Нормированная и ненормированная продолжительность рабочего дня	Неполный рабочий день, сезонная или временная работа
Степень социальной защищенности	Высокий	Низкий
Размер средств, направленных на профессиональную подготовку работников	Великий	Малый
Возможность продвижения по службе	Значительная	Незначительная

В процессе функционирования на рынке труда возникают различные ситуации. Так, на этом рынке может быть только один покупатель такого вида труда – работодатель. Такая ситуация называется **монопсонией на рынке труда**. Работодатель вынужден нанимать рабочую силу по цене ее

предложения. Есть два вида монополии: дискриминирующая и недискриминирующая.

При **дискриминирующей монополии** работодатель всем работникам платит одинаковую заработную плату, равную средним трудовым затратам, но, нанимая дополнительную рабочую силу, он должен предложить более высокую заработную плату и новым работникам, и тем, кто уже работает.

При **недискриминирующей монополии** работодатель не платит работникам одинаковую заработную плату.

На рынке труда также может возникнуть ситуация, когда на нем будет только один покупатель, что означает **монополию** работодателя.

7.3. Взаимосвязь между спросом и предложением на рабочую силу

Важными категориями рынка труда есть спрос на труд и его предложение.

Спрос на труд на конкретном рынке труда означает количество труда, которое может быть куплено по установленной цене за определенное время.

Спрос на труд формируют работодатели, и он зависит от уровня оплаты труда. Взаимосвязь спроса на труд и его цены, т.е. заработной платы, выражается законом спроса на труд, который отмечает, что величина спроса на труд находится в обратной зависимости от его цены. Графическое изображение такой взаимосвязи называется кривой спроса, которая имеет вид вогнутой спадающей кривой.

Кроме цены труда на величину спроса на труд влияют следующие факторы:

- спрос на продукцию производства;
- уровень технологической оснащенности производства;
- цена капитала.

Кривые спроса на труд индивидуальны для каждого предприятия, отрасли экономики, региона. Синтез этих кривых показывает обобщенное положение кривой спроса на труд в масштабах страны.

Предпринимателей может интересовать не только направление изменения спроса на труд, но и величина изменения спроса в зависимости от влияния различных факторов.

Степень реакции одного показателя на изменение другого, связанного с ним, называется эластичностью.

Предложение труда означает количество труда, которое может быть предложено на рынке труда по определенной цене. Предложение труда формируют безработные, лица, которые впервые ищут работу, и работники,

которые работают, но недовольны условиями труда и ищут новое место работы.

Предложение труда зависит прежде всего от уровня его оплаты. Взаимосвязь предложения труда и цены – заработной платы – выражается законом предложения труда, гласящий, что величина предложения труда находится в прямой зависимости от его цены. Графическое изображение этой взаимосвязи называется кривой предложения труда, которая имеет вид вогнутой возрастающей кривой.

На величину предложения труда, кроме уровня оплаты труда, влияют следующие факторы:

- численность экономически активной части населения;
- профессионально-квалификационная структура населения.

Соотношение спроса на труд (рабочую силу) и его предложения происходит под влиянием конкретной экономической и социально-политической ситуации, изменения цены рабочей силы, уровня реальных доходов населения.

Зависимость спроса и предложения на рынке труда графически изображена на рис. 7.1

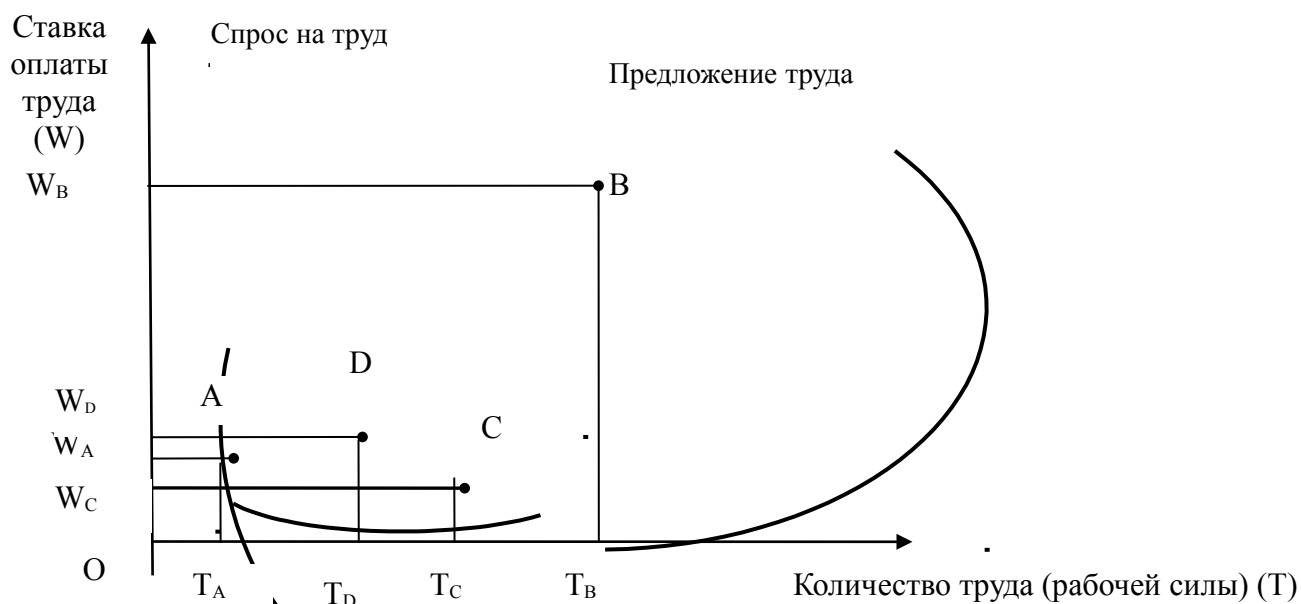


Рисунок 7.1. Взаимодействие спроса и предложения на рынке труда

Система координат на рынке труда включает количество труда (занятых и безработных) и цену труда (ставку его оплаты).

7.4. Государственное регулирование рынка труда

Регулирование рынка труда предусматривает:

- создание государственной системы исследования и прогнозирования состояния общенациональных и региональных рынков труда;
- создание сети центров службы занятости для регистрации безработных, оказание им финансовой помощи и трудоустройства;
- разработка программ государственной помощи в подготовке кадров и создании новых рабочих мест;
- законодательное введение условий труда в зависимость от его видов, места выполнения, личности работника, охватывающий время труда и отдыха, технику безопасности, требования к квалификации, взаимоотношения между собственниками средств производства и наемной силой, профсоюзами и предпринимателями.

Главными нормативными актами, по которым регулирующие рынок труда в Украине, является Закон Украины «О занятости населения», Государственная программа занятости и Указы «Об основных направлениях социальной политики».

Главные функции по регулированию рынка труда в Украине выполняет Министерство социальной политики. Для реализации программы занятости и обеспечения гражданам соответствующих гарантий на всей территории Украине создана Государственная служба занятости.

Более полно рынок труда характеризует сводный баланс рынка труда, информацией для его составления являются расчетные балансы рынка труда, которые разрабатывают областные службы занятости на основании данных предприятий и организаций и исполкомов городских советов и районных госадминистраций. В балансе рынка труда определяют ожидаемое количество незанятого населения: лица, впервые ищущих работу, женщины, имеющие длительный перерыв в работе, связанной с уходом за малолетними детьми, работники, освобожденные с предприятий и организаций вследствие изменения профиля, объемов производства и организации труда, инвалиды III группы, военнослужащие, уволенные из армии и т.п. В балансе также рассчитывают имеющихся вакансиях, новые рабочие места, определяют количество лиц, направляемых на обучение, переобучение и повышение уровня квалификации.

Вопросы для самоконтроля:

1. Определите структуру, сущность и функции рынка труда
2. Дайте полную характеристику взаимосвязи между спросом и предложением на рабочую силу
3. В чем заключается государственное регулирование рынка труда?

8. Социально-трудовые отношения занятости

8.1. Социально-экономическая сущность занятости и её виды

Занятость населения – это участие трудоспособного населения в общественном производстве.

В зависимости от продолжительности и режима трудоустройства занятость имеет два вида:

- полная – трудовая деятельность лиц в течение полного рабочего дня (недели, сезона), которая приносит доход, размер которого обеспечивает нормальный уровень жизни;

- неполная – занятость определенного лица в течение неполного рабочего дня или недели, сезона или с неполной оплатой труда.

Неполная занятость подразделяется на добровольную (связанную с социальными факторами по инициативе работающего) и принудительную (обусловленную экономическими причинами по инициативе руководства предприятия).

В зависимости от сферы применения выделяют занятость:

- основную – в пределах нормативного рабочего времени;
- дополнительную – более нормированный рабочий время.

В последние годы актуальность приобрели гибкие графики работы и нестандартные формы занятости.

Применение гибких графиков позволяет устанавливать время работы в соответствии с потребностями различных категорий работающих.

В местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями широко применяется вахтовый метод. Сущность такого метода заключается в выезде работников в местности с неблагоприятными природно-климатическими условиями на определенный срок при сокращенном времени отдыха для того, чтобы более длительный по срокам отдых провести в местах постоянного проживания. Это позволяет комплектовать предприятия необходимыми кадрами, которых нет в малоосвоенных регионах.

Нестандартные формы занятости приобрели в последнее время широкое распространение как в развитых европейских странах, так и в Украине.

Нестандартные формы занятости включают:

- распределение рабочих мест, которое предполагает, что на одно рабочее место принимаются два или три работника на условиях неполной занятости. Такая форма занятости характеризуется, с одной стороны, увеличением затрат на социальные льготы, а с другой – содержанием квалифицированных работников на предприятии в условиях спада производства;

- наём временных работников на разовые и сезонные работы. Как правило, это непрестижная работа с низкой оплатой труда. Работники не пользуются всем набором социальных гарантий (отпуск, предоставление путевок, выходное пособие) и не защищены от увольнения. Такая система найма позволяет предприятиям экономить на затратах на рабочую силу;

- работы на принципах субподряда (лизинга) персонала позволяют выполнять ряд работ, не относящихся к основной деятельности и имеют разовый или краткосрочный характер, с помощью сторонних организаций. Это позволяет экономить на общих управленческих расходах, оборудовании, затратах на набор и обучение персонала и содержание кадрового резерва;

- надомный труд который, как правило, оплачивается хуже, требует меньших социальных выплат. Введение этой формы занятости на предприятиях связано с высокими затратами на создание и содержание производственных и офисных помещений, развитием компьютерной техники и технологии, обеспечивающие необходимый обмен информацией между исполнителями, получения любой исходной информации в режиме он-лайн. Такая занятость ещё называется дистанционной или занятостью на улаждённых рабочих местах.

К занятому населению, согласно закону Украины «О занятости населения», относятся:

- работники, работающие по найму на всех предприятиях, независимо от форм собственности и хозяйствования;

- граждане, которые самостоятельно обеспечивают себя работой (предприниматели, фермеры, лица, занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью, творческим трудом т.д.);

- лица, которые назначены на оплачиваемые должности в органах государственной власти, управления или в общественные организации;

- лица, проходящие профессиональную подготовку с отрывом от производства;

- работающие граждане государств, которые временно находятся в Украине и выполняют функции, не связанные с обеспечением деятельности посольств и миссий.

8.2. Причины, виды и показатели безработицы

Безработица – общественно-экономическое явление вынужденной незанятости экономически активного населения, а также ситуация на рынке труда, при которой предложение рабочей силы превышает спрос.

Основными причинами возникновения безработицы являются:

1) добровольное увольнение с целью поиска более благоприятного варианта трудовой деятельности;

2) спад производства на предприятиях;

3) снижение спроса на ряд профессий и др.

Безработица порождается и отличается различной продолжительностью и социально-экономическими последствиями. В зависимости от этих критериев различаются: фрикционная, сезонная, структурная, циклическая и институциональная безработица.

Фрикционная безработица возникает, когда часть работающих добровольно меняет место работы или ищет новую работу после увольнения. Фрикционная безработица является временной и, как правило, не превышает одного-двух месяцев. В экономически развитых странах такой вид безработицы находится на уровне 3-6% от числа экономически активного населения.

Сезонная безработица возникает в связи с сезонным характером некоторых работ. К ним относятся: сельскохозяйственные работы, переработка овощей и фруктов, сплав леса, отдельные виды рыболовства и охоты, строительство и добыча полезных ископаемых и др. Сезонно работают не только люди, но и предприятия, отдельные отрасли экономики. Отличительной особенностью сезонной безработицы является её сравнительно легкая прогнозируемость. По степени добровольности такая безработица близка к фрикционной.

Еще одним видом экономически оправданного безработицы является **структурная безработица**. Такой вид безработицы обусловлен изменением, с одной стороны, потребительского спроса на товары, а с другой – изменением структуры производства, реагирующий на изменение потребительского спроса. К структурной может быть частично отнесены безработица, вызванная конверсией предприятий военно-промышленного комплекса. Структурная безработица возникает не только из-за несоответствия спроса и предложения на рынке труда, но и из-за их территориального несоответствия, когда в некоторых районах возникают новые производства, а в других – ликвидируются.

Разновидностью структурной безработицы является **технологическая**, когда в результате научно-технического прогресса, появления новой высокопроизводительной техники резко возрастает производительность труда работников, в результате чего часть из них становится излишней. В то же время, появление производств, основанных на использовании новой техники и технологии, приводит к росту потребности в персонале и снижает давление на рынок труда.

Выделяют также **институциональную безработицу**, которая обусловлена несовершенством некоторых правовых норм, регулирующих материальную поддержку безработных, налоговой системы и др. Так, чрезмерные материальные выплаты безработным могут снизить у них стимулы к поиску работы и создать возможность жить за счет пособия по безработице. Высокое налоговое давление также сдерживает стимулы к поиску работы или к открытию собственного бизнеса.

Совокупность фрикционной и структурной безработицы некоторые экономисты считают **естественным уровнем безработицы**. Основы анализа такого уровня безработицы заложил американский экономист Милтон Фридман. Американские ученые Рональд Дж. Эренберг и Роберт С. Смит отмечают, что «естественному» уровню безработицы (уровню безработицы при полной занятости) трудно дать точное определение, поскольку есть несколько альтернативных них концепций. Одна определяет естественный уровень безработицы как уровень, при котором заработная плата и инфляция вызваны ростом цен. Другая – как уровень, при котором количество незанятых рабочих мест равно количеству безработных. Третья – как уровень безработицы, при котором любое увеличение совокупного спроса не приводит к дальнейшему сокращению числа безработных. Как разновидность последнего определения естественным уровнем безработицы считают такой, при котором все виды безработицы имеют добровольный (фрикционный и, возможно, сезонный) характер. И, наконец, совсем недавно естественный уровень безработицы стали определять как уровень, при котором процент безработицы остается неизменным.

К наиболее разрушительным последствиям приводит **циклическая безработица**, которая возникает в связи с неравномерностью развития экономики, резким сокращением производства, связана с циклическими экономическими спадами, кризисами.

Циклическую безработицу можно охарактеризовать как безработицу недостаточного спроса на труд, который порождает хаос в экономике.

По характеру проявления различают открытую, в том числе, зарегистрированную, и скрытую безработицу.

Открытая безработица не требует особых комментариев: люди публично заявляют о своем желании работать и активно занимаются поиском работы. К. зарегистрированной безработице принадлежит и часть общей открытой безработицы, зарегистрированной в органах службы занятости населения.

Скрытая безработица характеризует состояние людей, работающих по найму, но:

а) недовольных работой, которые подыскивают другое место основной или дополнительной работы;

б) имеют большую вероятность потерять работу из-за претензий работодателя, неудовлетворенного качеством труда или другими обстоятельствами, и поэтому ищут другую работу;

в) заняты неполный рабочий день или находятся в административном отпуске без соответствующей оплаты, ищут и готовы перейти на другую работу.

Уровень скрытой безработицы определяется специальными обследованиями, а также экспертной оценкой руководителей крупных предприятий, органов управления, специалистов службы занятости населения, ученых.

По продолжительности безработица подразделяется на кратковременную, умеренную, длительную и застойную.

Кратковременная безработица, в один-два месяца, характерна для фрикционной разновидности. Умеренная длится до 12 месяцев. Длительная – от 12 до 18 месяцев. Застойная – более 18 месяцев. Характеристики продолжалосьности безработицы, конечно, условные. Нельзя не отметить и такие специфические разновидности безработицы, как женское и молодежное, безработицу инвалидов и военнослужащих, уволенных в запас и в отставке.

Одним из негативных последствий безработицы является то, что продукция не выпущена вследствие нерабочего состояния трудоспособных граждан, которые хотят работать, и, как следствие, снижение темпов экономического роста отставание объемов производства валового национального продукта (ВНП).

Американский экономист Артур Оукен обосновал и количественно показал взаимосвязь между уровнем безработицы и объемом ВНП, соответственно которому превышение уровня безработицы над ее нормальным естественным уровнем на 1% приводит к отставанию производства объема ВНП от его потенциального уровня на 2,5% (закон Оукена).

В международной практике масштабы безработицы измеряются путём определения её уровня, который рассчитывается делением общей численности безработных на численность экономически активного населения страны (региона, территории).

В Украине уровень зарегистрированной безработицы рассчитывается делением количества зарегистрированных безработных на численность населения в трудоспособном возрасте.

Уровень занятости населения в Украине рассчитывается по двум формулам:

а) как отношение количества занятого населения к количеству населения в трудоспособном возрасте;

б) как отношение количества занятого населения к количеству экономически активного населения.

Массовое длительная безработица влияет на социально-политическое положение в странах, когда на волне всеобщего недовольства активизируют деятельность экстремистские группировки и партии, растет шовинизм, происходят государственные перевороты. Поэтому своевременные и эффективные меры по предотвращению или снижению

отрицательных последствий массовой длительной безработицы должны быть приоритетными в социально-экономической политике государства.

8.3. Государственная политика в сфере занятости населения

Государственное регулирование занятости населения – это система социально-экономических и организационно-правовых мер, которые разрабатывают и реализуют органы государственной власти, направленные на обеспечение эффективной занятости трудовых ресурсов.

Государственное регулирование занятости населения осуществляется на основе методов прямого и косвенного влияния.

К методам прямого воздействия относятся: законодательные акты, программы, имеющие силу закона, а также другие нормативно-правовые акты, регламентирующие процессы занятости трудовых ресурсов.

Косвенные методы государственного регулирования занятости направлены на поддержку деятельности предприятий, учреждений и организаций с целью увеличения количества рабочих мест вследствие роста производства.

Для реализации государственной политики занятости населения, профессиональной ориентации, подготовки и переподготовки, трудоустройства и социальной поддержки временно неработающих граждан в порядке, определенном Кабинетом Министров Украины, создается государственная служба занятости, деятельность которой осуществляется под руководством Министерства социальной политики Украины, местных государственных администраций и органов местного самоуправления.

В состав государственной службы занятости входят также учебные заведения профессиональной подготовки незанятого населения, информационно-вычислительные центры, территориальные и специализированные бюро занятости центры реабилитации населения, предприятия, учреждения и организации, подчиненные службе занятости.

Деятельность государственной службы занятости финансируется за счет средств государственного фонда содействия занятости населения.

Государственный фонд содействия занятости населения создается с целью финансирования предусмотренных программ занятости. Распорядителем средств государственного фонда занятости является Государственная служба занятости. Положение о Государственном фонде занятости населения утверждается Кабинетом Министров Украины.

Вопросы для самоконтроля:

1. Дайте характеристику занятости населения
2. Какие виды занятости вы знаете?
3. Определите основные причины безработицы

4. С помощью каких показателей можно определить уровень безработицы
5. Дайте характеристику основных видов безработицы
6. В чем заключается сущность закона Оукена?
7. Какие есть методы государственного регулирования занятости населения?
8. Для чего функционирует Государственная служба занятости?

9. Планирование труда

9.1. Определение потребности в рабочей силе

Целью планирования численности работающих является формирование высококвалифицированного, оптимального по численности состава персонала для эффективной хозяйственной деятельности и стабильного цивилизованного социально-экономического развития трудового коллектива предприятия. Элементами планирования численности персонала являются:

- прогнозирование специализации и производственного профиля предприятия;
- прогнозирование номенклатуры и объемов производства продукции, работ и услуг;
- изучение и анализ спроса и предложения рабочей силы на рынке труда;
- анализ наличия работников и их потребности в разрезе структурных подразделений, профессий, видов деятельности и рабочих мест;
- разработка программ, проектов, мероприятий формирования и использования персонала.

В процессе планирования численности персонала различают явочную, учетную и среднеучетную численности работников предприятия. Явочная численность включает всех работников, явившихся на работу. Учетная численность – это списочный состав работников на определенную дату отчетного периода. В списочный состав работников предприятия следует включать всех работников, принятых на постоянную, сезонную и временную работу сроком на один и более дней.

Планирование кадрового обеспечения предприятий тесно связано с планированием производства продукции, труда и заработной платы.

План производства продукции определяет специализацию, комбинирование определенного предприятия, что, в свою очередь, определяет структуру производства.

Различают текущую и перспективную потребности в специалистах.

Текущая дополнительная потребность - это необходимое количество специалистов в базовом году. Этот показатель является основой планирования перспективной потребности.

Перспективная потребность определяется на 10 и более лет.

9.2. Методы планирования численности персонала

При определении потребности в специалистах на срок до 5 лет используется штатно-номенклатурный метод, основанный на плановых показателях развития производства, типовых структурах и штатах, а также номенклатуре должностей, подлежащих замещению специалистами с высшим образованием. Штатно-номенклатурный метод при наличии плановых показателей позволяет определить как количественная сторона потребности в специалистах (на основе штатных расписаний), так и качественный (на основе номенклатуры должностей, определяет уровень и профиль подготовки специалистов).

В процессе определения потребности в специалистах на долгосрочную перспективу и при отсутствии подробных плановых показателей применяют метод расчета коэффициента насыщенности, исчисляемый как соотношение количества специалистов на 1 тыс. работников на 1 млн. грн. объема производства и может использоваться при определении потребности в специалистах для отрасли, так и для отдельной организации, предприятия.

Универсальным и наиболее надежным методом расчета потребности в кадрах управления является нормативный метод, предполагающий разработку специальной методики расчета нормативов численности руководителей и служащих, которые обеспечивают оптимальное количество специалистов для каждой отрасли, организации, предприятия с учетом организационно-технических условий конкретного производства. Этот метод основан на применении нормативов загрузки, обслуживания, управляемости и численности специалистов.

Балансовые методы определения потребности в рабочих кадрах по профессиям и источниками ее обеспечения можно представить в таком виде. Плановая численность рабочих кадров показывается на начало и конец года. Плановая численность на предприятии определяется по планам развития производства, а также согласно действующих отраслевых методик и нормативов расчета, учитывающие специфику производства. При определении плановой численности рабочих кадров нужно также одновременно выявить новые профессии, возникающих в связи с внедрением новой техники и технологии.

Дополнительная потребность в рабочих исчисляется с учетом прироста численности, замены планируемого ущерба и ущерба от текучести кадров. Дополнительная потребность в приросте численности

рассчитывается как разница между численностью на конец и начало года. Если численность рабочих той или иной профессии на конец года меньше, чем на его начало, то полученная разница будет означать сокращение численности рабочих по этой профессии. При этом численность рабочих отдельных прогрессивных профессий должна увеличиваться за счет изменения численности рабочих бесперспективных профессий. Дополнительная потребность в рабочих определяется исходя из анализа возрастного состава рабочих по каждой профессии, а также отчетных данных предприятий и организаций о движении кадров из планируемых причин за последние 3-6 лет и др.

Более точным методом планирования численности персонала является метод скорректированной экстраполяции. Наряду с переносом пропорций текущей ситуации он учитывает и изменение других факторов (производительности труда, изменение цен, динамику спроса, состояние развития рабочей силы и т.д.).

Метод экспертных оценок базируется на использовании выводов специалистов относительно прогноза потребностей организации в человеческих ресурсах. Этими специалистами могут быть как руководящие работники структурных подразделений организации, так и независимые эксперты. На практике, как правило, работу первых организует отдел управления персоналом. При этом могут использоваться различные методы, групповое обсуждение, письменный отчет, опросы, анкетирование и т.д. Опрос проводит отдел управления персоналом, руководствуясь предварительно разработанными вопросами и предоставленной для этого информацией.

Метод экономико-математического моделирования базируется на разработке математической модели с основными параметрами ситуации, которая прогнозируется на будущее. Для этого метода характерны как высочайшая точность, так и высокая стоимость.

При планировании численности персонала применяют также укрупненный и детализированный методы.

Плановая численность основных рабочих определяется тремя способами:

- по трудоемкости производственной программы;
- по нормам выработки;
- согласно нормам обслуживания.

При определении плановой численности основных рабочих по трудоемкости производственной программы необходимо учитывать плановый объем работ в норма-часах, плановый реальный фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего и плановый коэффициент выполнения норм.

Трудоемкость производственной программы определяется как сумма трудоемкости всех хозяйственных операций, необходимых для ее выполнения.

Плановую численность отдельных групп основных рабочих, занятых на аналогичных работах, можно определить по нормам выработки.

Плановая численность вспомогательных рабочих определяется по нормам обслуживания.

Численность вспомогательных рабочих, таких как крановщики, комплектовщики и др., для которых нельзя установить объем работ и нормы обслуживания, рассчитывается по рабочим местам.

9.2. Планирование производительности труда

Уровень производительности труда определяется количеством продукции, производимой одним работником за единицу рабочего времени, или количеством рабочего времени, затрачиваемого на производство единицы продукции.

Планирование производительности труда осуществляется методом прямого расчета и факторным методом.

Первый метод предполагает определение планового уровня производительности труда путем деления запланированного объема выпуска продукции в стоимостном выражении на плановую численность персонала основной деятельности.

Распространенным методом планирования показателя повышения производительности труда является планирование по факторам ее роста. Указанный метод предполагает расчет роста производительности труда через экономию численности работников под влиянием различных факторов.

9.3. Планирование средств на оплату труда

Совокупность тарифных ставок, должностных окладов, премий, надбавок и доплат, которые входят в себестоимость продукции, образуют фонд оплаты труда.

Плановый фонд оплаты труда устанавливается:

- для рабочих-сдельщиков – по нормам времени и расценкам на 1 изделие;
- для рабочих с почасовой оплатой – по среднему разряду и среднечасовой ставке, бюджетом рабочего времени и численности этих работников за нормативами;
- руководителей, специалистов и служащих – по среднему должностному окладу и численности этой категории работников по штатному расписанию;

Затем определяется норматив фонда оплаты труда на 1 грн. планового объема товарной продукции.

Дополнительная оплата за работу в ночное время, за руководство бригадой, совмещение профессий и другие поощрительные и компенсационные выплаты оформляются и выплачиваются непосредственно работникам.

Распределение доведенного до структурного подразделения фонда оплаты труда между работниками осуществляется на основании расчетного коэффициента стоимости труда (РКВП), определяемого для каждого работника и действующего в течение года. Для сдельщиков РКВП на следующий год рассчитывается из суммы сдельной заработной платы за последние до конца текущего года шесть месяцев и общего количества отработанных за этот период рабочих дней. Для работников с почасовой оплатой РКВП на следующий год рассчитывается из суммы почасовой заработной платы за последние до конца текущего года 3 месяца и отработанных за этот период рабочих дней.

Расчет и корректировка совокупного фонда оплаты труда производится на основе изменения объема товарной продукции и численности работающего персонала, что является недостаточным для того, чтобы затраты труда были пропорциональны соответствующему размеру материального вознаграждения, отражающему реальные финансово-хозяйственные показатели предприятий.

При определении планового фонда заработной платы рабочих рассчитывают:

- фонд прямой заработной платы;
- доплаты в часовой, дневной и месячный фонд заработной платы;

Фонд прямой заработной платы основных рабочих-станочников можно определить, исходя из производственной программы и расходов по заработной плате на единицу продукции. На предприятиях часто применяется метод определения прямого фонда заработной платы рабочих-сдельщиков за трудоемкостью запланированной продукции. При этом трудоемкость следует определять с учетом процента ее снижения в результате осуществления организационно-технических мероприятий.

Сумма премий сдельщикам и повременщикам определяется на основе действующих премиальных положений на предприятиях. Поскольку различные группы рабочих премируются за различные показатели, размеры премий определяются по каждой группе рабочих, которые премируются за одни и те же показатели.

Общая сумма доплат за работу в условиях, отличающихся от нормальных, и за чрезмерную интенсивность труда определяется по показателям численности рабочих, работающих в тяжелых и вредных условиях труда, и которые получают соответствующий размер доплат к их

средней часовой тарифной ставке, размеру доплат в процентах к тарифной ставке и фонду рабочего времени.

Общая сумма надбавок за профессиональное мастерство определяется по показателям численности рабочих соответствующих разрядов, которые получают эти надбавки, установленных размеров по разрядам, часовым тарифным ставкам рабочих соответствующего разряда, а также фонду рабочего времени.

Для определения суммы доплат за работу в ночное (вечернее) время, необходимо знать размер доплат, среднюю тарифную ставку рабочих и фонд ночного (вечернего) времени.

Сумма доплат не освобожденным от основной работы бригадирам рассчитывается на основе установленного абсолютного размера доплаты в зависимости от численности рабочих в бригаде и количества соответствующих бригад.

Оплата труда подростков за сокращенный рабочий день осуществляется как за полный рабочий день работников соответствующих категорий. Размер этих доплат зависит от количества подростков, количества льготных часов и рабочих дней в плановом периоде, их средней часовой заработной платы.

Плановый фонд заработной платы руководителей, специалистов и служащих определяется на основе данных об их численности и окладах по штатному расписанию.

После установления размера фондов заработной платы определяется уровень средней заработной платы для всех категорий персонала, который характеризует уровень материального благосостояния работников.

Для рабочих дополнительно рассчитывается среднечасовая и среднедневная заработная плата. Среднечасовая заработная плата определяется делением часового фонда заработной платы на количество часов работы, которые должны быть отработаны в плановом периоде; среднедневная – делением дневного фонда заработной платы на количество человеко-дней, которые должны быть отработаны в плановом периоде.

Вопросы для самоконтроля:

1. Название основные методы планирования численности руководителей, специалистов и специалистов В чем их сущность?
2. Как планируют численность рабочих?
3. Какие есть методы планирования производительности труда?
4. Как планируется размер фонда оплаты труда и его составляющих?

10. Организация и нормирование труда

10.1. Понятие, содержание и задачи организации труда

Впервые научная теория организации труда нашла отражение в теории Ф Тейлора и дальнейшее ее развитие заключался в переходе к концепциям «обогащения труда», «автономных групп», «гуманизации труда», затем продолжили свое развитие в составе более широких экономико-социологических и политико-идеологических теорий «демократии в промышленности», «социальной интеграции».

Организация труда – это способ сочетания непосредственных производителей со средствами производства с целью создания благоприятных условий для получения высоких конечных социально-экономических результатов.

Организация труда является объективной необходимостью и неотъемлемой составляющей трудовой деятельности человека. Она должна способствовать совершенствованию всех процессов труда, производственных структур для достижения наивысшей эффективности общественного производства.

Согласно Закону Украины «Об оплате труда» организация оплаты труда осуществляется на основании:

- законодательных и других нормативных актов;
- генерального соглашения на государственном уровне;
- отраслевых, региональных соглашений;
- коллективных договоров;
- трудовых договоров.

Субъектами организации оплаты труда являются: органы государственной власти и местного самоуправления; собственники, объединения собственников или их представительные органы; профессиональные союзы, объединения профессиональных союзов или их представительские органы; работники.

Основные принципы организации оплаты труда осуществляются с помощью таких ее элементов, как система соглашений и договоров на различных уровнях экономики, а также через нормирование труда, тарифную систему, формы и системы оплаты труда на отдельных предприятиях и его структурных подразделениях.

В содержании организации труда, исходя из особенностей решаемых задач, выделяют следующие элементы:

- разделение и кооперирование труда, предусматривает научно обоснованное распределение работников по систематизированным трудовым функциям, машинам, механизмам, рабочим местам, а также соответствующее группирование и комбинирование работников в производственные коллективы.

- нормирование труда, предполагает тщательный расчет норм затрат труда на производство продукции и услуг как основу для организации труда и определения эффективности производства;

- организация и обслуживание рабочих мест, включает их рациональное планирование и оснащение согласно антропометрических и физиологических данных и эстетических вкусов человека; эффективную систему обл. луговуживания рабочих мест; аттестацию и рационализацию рабочих мест;

- организация подбора персонала и его развитие, включая планирование потребности в рабочей силе, профориентацию и профотбор, наём персонала, разработку концепции развития персонала и её реализацию;

- улучшение условий труда, предусматривает устранение вредности производства, избыточных физических, психологических и эмоциональных нагрузок, эстетику производства, формирование системы охраны и безопасности труда;

- эффективное использование рабочего времени, оптимизация режимов труда и отдыха;

- рационализация трудовых процессов, внедрение оптимальных приёмов и методов труда;

- планирование и учет труда;

- мотивация труда;

- укрепление дисциплины труда.

На разных предприятиях труд организуется в различных формах:

К основным факторам, которые вызывают это разнообразие, относятся:

- научно-технический прогресс, систематическое совершенствование техники и технологии;

- систему организации производства;

- психофизиологические факторы и особенности экологической среды;

- факторы, связанные с характером решаемых задач в различных звеньях системы управления производством.

В масштабах народного хозяйства совершенствование организации труда решает следующие задачи: предотвращение экономических и социальных потерь, обеспечение полного использования человеческих ресурсов общества а регулирование соотношения численности занятых в отраслях материального производства и непромышленной сфере, перераспределение работников между отраслями и рациональное размещение ресурсов между регионами стран и т.п. Для этого применяются прямые и косвенные регуляторы, учитывающие степень развития рыночных отношений.

В пределах предприятия главное значение для организации труда имеют вопросы правильной расстановки работников в производстве на основе рационального разделения труда и совмещения профессий, специализации и расширения зон обслуживания.

Еще одной задачей является согласованность деятельности – кооперирование при осуществлении строгой количественной пропорциональности трудовых затрат на взаимосвязанных участках производства. В этом важная роль принадлежит технологическому и производственному планированию, нормированию труда, позволяющим научно установить количественную пропорциональность качественно различных видов труда.

На конкретном рабочем месте решаются такие задачи организации труда, как внедрение прогрессивных рабочих приёмов и рационального содержания всего комплекса трудовых операций, правильное объединение и планировки рабочих мест, равномерное и бесперебойное обеспечение их инструментами и материалами, создание надлежащих санитарно-гигиенических и эстетических условий для работы и жизнедеятельности человека.

Как основным принципам организации оплаты труда на предприятии можно выделить следующие:

- учет размера минимальной оплаты труда, установленной государством;
- опережения темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы;
- оплата конечными результатами деятельности предприятия осуществляется в соответствии с количеством и качеством затраченного труда;
- обеспечение материальной заинтересованности работников в росте производительности труда и улучшении деятельности предприятия;
- обеспечение соответствия в оплате труда отдельных профессий, категорий и групп;
- индексация заработной платы в соответствии с темпами роста инфляции;
- обеспечение оптимальной доли заработной платы в себестоимости продукции;
- анализ средней заработной платы на аналогичных предприятиях в рамках отрасли народного хозяйства и планирование ее повышения;
- выбор рациональной системы оплаты труда;
- обеспечение социальной защищенности работников предприятия с помощью государственных и внутриорганизационных гарантий труда;
- анализ динамики роста заработной платы и ее компонентов

10.2. Организация рабочих мест

Составным элементом организации труда на предприятии является организация рабочих мест с целью создания на каждом из них необходимых условий для высокопроизводительного и высококачественного труда за как можно меньших физических усилий и минимального нервного напряжения работников.

Рабочее место – это первичное звено производства, зона приложения труда одного или нескольких (если рабочее место коллективное) исполнителей, определенная на основании трудовых и других действующих норм и оснащенная необходимыми средствами для трудовой деятельности.

Рабочее место как место занятости человека, определяет условия труда (нормальные, тяжелые, вредные), режимы труда и отдыха, характер труда (разнообразный, монотонный и др.).

В зависимости от специфики производства рабочие места можно классифицировать по различным признакам:

- по профессиям (например, рабочее место инженера-конструктора);
- по количеству исполнителей (индивидуальные или коллективные);
- по степени специализации (специализированные или универсальные);
- по уровню механизации (рабочие места ручной работы, механизированные, автоматизированные, аппаратные);
- по количеству обслуживаемого оборудования (одностаночные, многостаночные);
- по специфике условий труда (стационарные и подвижные, подземные и высотные, рабочие места с вредными или опасными условиями труда и др.).

Организация рабочих мест – это подчиненная целям производства система мероприятий по их оснащению средствами и предметами труда, планированию, размещению их в определенном порядке и в пространстве, обслуживанию и аттестации.

Конкретное содержание этих мероприятий определяется характером и специализацией рабочего места, его видом и значением в производственном процессе.

Оснащение рабочего места складывается из совокупности средств труда, необходимых для выполнения конкретных трудовых функций, т.е. основного технологического и вспомогательного оборудования; организационной оснастки (оргтехника, средства связи и сигнализации, рабочая мебель, тара и т.д.); технологической оснастки (рабочие и измерительные инструменты, запасные части и т.д.); рабочей документации; средств коммуникации для подачи на рабочее место энергии, информации, материалов, сырья.

Комплексное оснащение рабочего места является необходимым условием эффективной организации процесса труда.

Другим важным условием является рациональное пространственное размещение средств оснащения на рабочем месте так, чтобы обеспечить удобство их обслуживания, свободный доступ к механизмам, экономию движений и перемещений работника, удобное рабочее положение, хороший обзор рабочей зоны, безопасность труда, экономию производственной площади, удобную взаимосвязь со смежными рабочими местами, с подчиненными и руководителями.

Обеспечение этих условий достигается в процессе **планирования рабочих мест**, которое мы кратко определяем как наиболее рациональное пространственное размещение материальных элементов производства, составляющих оснащение рабочего места и самого работника.

Уровень организации труда на конкретном рабочем месте зависит также от качества его обслуживания.

Обслуживание рабочего места предусматривает своевременное обеспечение его всем необходимым, включая техническое обслуживание (наладку, регулировку, ремонт) регулярную подачу необходимых видов энергии, информации и расходных материалов, контроль качества работы оборудования, транспортное и хозяйственное обслуживание (уборка, чистка оборудования и т.д.).

Для комплексной оценки качества организации рабочих мест, для поиска и приведения в действие резервов повышения эффективности труда используется механизм **аттестации и рационализации рабочих мест**. В процессе аттестации комплексно оцениваются техническое и организационное состояние рабочих мест, условия труда и техника безопасности, рассматриваются возможности роста фондоотдачи, использование квалификационного потенциала работников. Аттестация позволяет выявить отклонения от нормативных требований или конкретных потребностей производственного процесса или исполнителя и усовершенствовать организацию рабочего места. В результате аттестации по каждому рабочему месту принимается одно из следующих решений: продолжать эксплуатацию без изменений; дозагрузка; рационализация; ликвидация.

Основной целью аттестации и рационализации рабочих мест, как и всех мероприятий по их организации, должно быть повышение эффективности труда и соблюдение требований по охране и безопасности труда.

Согласно Кодексу законов о труде Украины норма рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. Предприятия и организации, заключая коллективный договор, могут устанавливать меньшую норму продолжительности рабочего времени. При вредных условиях труда предусматривается уменьшение общей нормы рабочего

времени, она не может превышать 36 часов в неделю. Законодательством также устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 36 часов в неделю, а для лиц в возрасте от 15 до 16 лет (учащихся в возрасте от 14 до 15 лет, работающих в период каникул) – 24 часа в неделю.

Сокращённая продолжительность рабочего времени может устанавливаться за счет собственных средств предприятий и организаций для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида.

Для работников в основном устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности, утверждаемыми собственником или уполномоченным им органом по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия (организации) с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего дня.

На предприятиях и в организациях, где по характеру производства и условиям работы введение пятидневной рабочей недели нецелесообразно, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём. При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы не может превышать 7 часов при недельной норме 40 часов, 6 часов – при недельной норме 36 часов и 4 часа – при недельной норме 24 часа. Пяти- или шестидневная рабочая неделя устанавливается собственником или уполномоченным органом совместно с профсоюзным комитетом с учетом специфики работы, мнения трудового коллектива и по согласованию с местным советом народных депутатов.

Важной задачей в улучшении организации труда является установление целесообразных **режимов труда и отдыха**. Различают сменный, суточный, недельный и месячный режимы труда и отдыха, они формируются с учетом работоспособности человека, которая изменяется в течение суток, что учитывается прежде всего в сменном и суточном режимах.

Сменный режим определяет общую продолжительность рабочей смены, время её начала и окончания, продолжительность обеденного перерыва, продолжительность работы и частоту регламентированных перерывов на отдых.

Суточный режим труда и отдыха включает количество смен за сутки, время восстановления работоспособности между сменами.

Недельный режим труда и отдыха предусматривает различные графики работы, количество выходных дней в неделю, работу в выходные и праздничные дни. Графики работы предусматривают порядок чередования смен.

Месячный режим труда и отдыха определяет количество рабочих и нерабочих дней в определенном месяце, количество работников, которые идут в отпуск, продолжительность основных и дополнительных отпусков.

Режим работы и отдыха регулируется статьями Кодекса законов о труде Украины.

Обслуживание рабочих мест осуществляется по следующим функциям:

- энергетическая – обеспечение рабочих мест электроэнергией, сжатым воздухом, паром, водой, а также отоплением производственных помещений;

- транспортно-складская – доставка предметов труда к рабочему месту, вывоза готовой продукции и отходов производства, хранение, учет и выдача материалов, сырья и других ценностей;

- подготовительно-технологическая – распределение работ по рабочим местам; комплектование технической документации, подготовка инструмента и вспомогательных материалов; инструктаж исполнителей относительно передовых методов труда.

- инструментальная – хранение, применение, комплектование и выдача на рабочие места всех видов инструмента, приспособлений, технологической оснастки;

- отладочная – наладка и регулировка технологического оборудования;

- межремонтная – профилактическое обслуживание;

- контрольная – контроль качества сырья, полуфабрикатов и готовых изделий;

- учетная – учет бракованной продукции и анализ причин брака; профилактические мероприятия для повышения качества продукции.

Все эти функции должны выполняться бесперебойно и в определенных организационных формах, в частности стандартном, планово-предупредительном, очередном обслуживанию рабочих мест.

Согласно рекомендациям МОТ определяют следующие основные факторы производственной среды, влияющие на работоспособность человека в процессе производства:

- физическое усилие (перемещение грузов определенного веса в рабочей зоне, усилия, связанные с содержанием грузов, нажатием на предмет труда или рычаг управления механизмом течение определенного времени). Различают такие виды физического усилия: незначительное, среднее, сильное и очень сильное;

- нервное напряжение (сложность расчетов, особые требования к качеству продукции, сложность управления механизмом, аппаратом, приборами, опасность для жизни и здоровья людей при выполнении работ особая точность исполнения). Существуют такие виды напряжения: незначительное, среднее, повышенное;

- рабочее положение (положение тела человека и его органов в отношении средств производства). Различают ограниченное, неудобное, неудобно-сжатое и очень неудобное рабочее положение;

- монотонность работы (многократное повторение однообразных, кратковременных операций, действий, циклов). Монотонность может быть незначительная, средняя, повышенная;

- температура, влажность, тепловое излучение в рабочей зоне (градусы по Цельсию, процент влажности, калории на 1см^2 в минуту). Стадии влияния указанных факторов делятся на незначительные, повышенные или сниженные относительно нормы, средние, высокие, очень высокие;

- загрязнение воздуха (содержание примесей в дм^3 или литре воздуха и их влияние на организм человека). Степень загрязнения воздуха может быть незначительный, средний, повышенной, сильной, очень сильной;

- производственный шум (частота шума в герцах, сила шума в децибелах). Различают умеренный, повышенный и сильный шум;

- вибрация, вращение, толчки (амплитуда в минуту, градусы и количество оборотов или толчков в минуту). Есть такие уровни значений указанных факторов: повышенные, сильные, очень сильные;

- освещенность в рабочей зоне (в люксах). Освещенность может быть нормальная, недостаточная или ослепляющая.

На работоспособность человека также влияют личностные факторы: его настроение, отношение к труду, состояние здоровья.

Факторы производственной среды имеют психологические и физиологические границы.

Психологический рубеж характеризуется определенными нормативами, превышение которых вызывает у работающих ощущение дискомфорта.

Физиологическая предел характеризуется нормативами, превышение которых требует прекращения работы.

Каждый из этих факторов производственной среды действует обособленно, и его влияние учитывается отдельно при аттестации и паспортизации рабочего места.

На предприятиях и в организациях (независимо от форм собственности и хозяйствования), где технологический процесс, используемое оборудование, сырье и материалы являются потенциальными источниками вредных и опасных производственных факторов, проводится **аттестация рабочих мест**.

Основная цель аттестации состоит в урегулировании отношений между собственником или уполномоченным им органом и работниками по реализации их прав на безопасные условия труда, льготное пенсионное обеспечение, льготы и компенсации за работу в неблагоприятных условиях.

Аттестация проводится аттестационной комиссией, состав и полномочия которой определяются приказом по предприятию, организации в сроки, предусмотренные коллективным договором, но не реже одного раза в пять лет.

Рабочее место по условиям труда оценивается с учетом влияния всех факторов производственной среды и трудового процесса на работников.

На основании комплексной оценки рабочие места относятся к одному из видов условий труда:

- с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда;
- с вредными и тяжелыми условиями труда;
- с вредными условиями труда.

Эти данные заносятся в Карты условий труда. По результатам аттестации составляются перечни:

- рабочих мест, производств, работ, профессий и должностей, работникам которых подтверждено право на льготы и компенсации, предусмотренные законодательством;
- рабочих мест, производств, работ, профессий и должностей, работникам которых предлагается установить льготы и компенсации за счет средств предприятия;
- рабочих мест с неблагоприятными условиями труда, на которых необходимо осуществить первоочередные мероприятия по их улучшению.

10.3. Формы разделения и кооперации труда

Разделение труда как специализация трудовой деятельности, что приводит к выделению и сосуществованию различных её видов, с доисторических времен был основным фактором роста производительности труда. В определенной форме разделение труда существует на всех уровнях человеческой деятельности: от мирового хозяйства до семьи и рабочих мест.

Общественное разделение труда – это дифференциация в обществе социальных функций, выполняемых определенными группами людей, и выделение в связи с этим различных сфер общества (промышленность, сельское хозяйство, город и село, наука, искусство, армия и т.д.), которые, в свою очередь, делятся на более мелкие отрасли и подотрасли.

Техническое разделение труда – это дифференциация видов трудовой деятельности между подразделениями и работниками предприятия, разделение трудового процесса на предприятии на ряд частичных функций и операций, специализация работников в процессе экономической деятельности.

Техническое разделение труда – это исходный пункт организации труда, что, учитывая цели производства, состоит в закреплении за каждым работником и за каждым подразделением их обязанностей, функций, видов

работ, технологических операций. Решение этого вопроса должно предусматривать не только требования рационального использования рабочего времени и квалификации работников, но и сохранение содержательности труда, предупреждение его монотонности, гармонизацию физических и психических нагрузок на работников и т.п.

С разделением труда неразрывно связано его **кооперирование**, что означает достижение рациональных пропорций в затратах труда различных видов и предусматривает установление рациональных социально-трудовых взаимоотношений между участниками трудового процесса, согласование интересов людей и целей производства. Эффективность кооперации заключается в обеспечении наиболее рационального использования рабочей силы и средств труда, непрерывности производственных процессов, ритмичного выполнения работ, повышения производительности труда, а также в установлении рациональных социально-трудовых взаимоотношений между участниками производства и согласовании их интересов и целей производства.

Различают следующие взаимосвязанные формы кооперации труда:

- внутри общества, когда обмен деятельностью и продуктом труда осуществляется между отраслями экономики;
- внутри отрасли предусматривает обмен продуктами труда или совместное участие ряда предприятий в производстве определенной продукции;
- внутри предприятия. Осуществляется между цехами, участками, отдельными исполнителями в зависимости от конкретных производственных условий (типа производства, особенностей техники и технологии и др.).

На предприятии кооперирования труда может осуществляться в условиях индивидуального выполнения работы на отдельных рабочих местах, многостаночной работы или совмещения трудовых функций и специальностей во время коллективной работы. Среди коллективных форм организации труда ведущее место занимают групповые формы организации труда, в частности, производственные бригады.

Бригада – это организационно-технологическое и социально-экономическое объединение работников одинаковых или различных профессий на базе соответствующих производств, оборудования, инструмента, оснастки, сырья и материалов для выполнения производственного задания по выпуску высококачественной продукции определенного количества с наименьшими материальными и трудовыми затратами на основе коллективной материальной заинтересованности и соответствующих специальностей.

Процесс формирования бригад и организации труда внутри них предусматривает: проведение предварительных расчетов численности профессионально-квалификационного состава бригады; построение

графиков загрузки исполнителей в течение рабочего времени, установление бригадных норм выработки, а также системы руководства бригадой. Разрабатываются критерии оценки труда, материального и морального стимулирования. Проектные расчеты и решение заносятся в паспорт бригады и учитываются при аттестации и рационализации рабочих мест в зависимости от особенностей технологии, организации производства и его технического уровня. Различают специализированные и комплексные бригады.

Специализированные бригады формируются из рабочих одной профессии одинаковой или разной квалификации, занятых в однородных технологических процессах (механическая обработка деталей, обслуживание мощного агрегата, конвейерной и поточной линии).

Комплексные бригады формируются из рабочих различных профессий (как основных, так и вспомогательных), выполняющих технологически разнородные, но взаимосвязанные работы, охватывающие полный цикл изготовления деталей, узлов и т.д. Создание таких бригад эффективно на участках со сложным технологическим оборудованием, в условиях поточно-конвейерных, предметно (подетально)-специализированных производств с замкнутым технологическим циклом.

Комплексные бригады могут быть с полным разделением труда, частичным и без разделения труда.

В бригаде с полным разделением труда каждый работник постоянно выполняет работу одной профессии и квалификации, и эта работа является частью комплексного задания бригады.

В бригаде с частичным разделением труда, обусловленным определенной технологической последовательностью производства, рабочий рядом со своей определенной операцией, в случае необходимости, выполняет операции по родственным специальностям.

Комплексной бригаде без разделения труда свойственно широкое совмещение профессий и определенная взаимозаменяемость работников в процессе трудовой деятельности. Каждый рабочий может выполнять любые операции, входящие в производственное задание бригады.

В зависимости от режима работы комплексные и специализированные бригады могут быть сменными и сквозными. В состав сменных бригад входят рабочие лишь одной смены, в течение которой выполняется весь комплекс работ. Сквозные бригады создаются в таких производственных условиях, когда длительность цикла обработки изделий или время выполнения определенной работы на участке превышает продолжительность смены. В такие бригады входят рабочие двух или трех смен.

По количественному составу бригады могут быть немногочисленные (5-10 человек), средние (11-25), крупные (25-50 человек и более).

Эффективность функционирования бригад зависит от уровня их самостоятельности на условиях подряда.

В организации работы бригад важное место занимает разработка бизнес-плана и выполнения всех его показателей.

Оплата труда подрядного коллектива осуществляется только завершенной работой в определенном объеме.

10.4. Основы организации нормирования труда

Нормы труда являются основой для определения пропорций развития отраслей экономики, составления баланса использования трудовых ресурсов, определения производственных мощностей.

На каждом предприятии нормы труда используются в процессе осуществления планово-организационных расчетов, внутривзаводского и цехового оперативного планирования. С помощью норм состоят бизнес-планы предприятий, планируются объемы производства цехов и участков, рассчитывается загрузка оборудования и рабочих мест. На основе норм труда устанавливают задачи по повышению производительности труда, определяют потребность в кадрах, разрабатывают календарно-плановые нормативы и т.д. С помощью нормирования согласовывается взаимодействие цехов, бригад и отделов предприятия, достигается синхронизация работы на разных рабочих местах, производственных участках, обеспечивается равномерность и ритмичность производственного процесса.

Нормы трудовых затрат необходимы для организации труда не только рабочих-сдельщиков, но и рабочих с почасовой оплатой, специалистов, служащих. Определяют их для каждой категории работающих. Нормы труда являются составным элементом организации заработной платы, поскольку выполнение норм является условием получения заработка, соответствующего тарифа или оклада, установленного для отдельного работника.

Нормирование труда – процесс определения объективно необходимых затрат рабочего времени во всех сферах деятельности человека.

Нормирование труда должно выполнять функции:

- основы всей системы управления персоналом;
- базы для расчетов практически всех технико-экономических показателей деятельности организации (предприятия);
- главной базы организации оплаты труда и тарифного нормирования;
- основы определения трудового вклада работников и доли каждого в коллективно заработанном фонде оплаты труда.

Нормирование труда, учитывая его важность, имеет свои определенные научные и методологические задачи, решение которых способствует его постепенному развитию как самостоятельной отрасли знаний о труде.

Главными задачами нормирования труда в современных условиях, которые характеризуются радикальными изменениями производственных и трудовых отношений, следует считать:

- разработку и внедрение технически обоснованных норм, использование которых обеспечивает снижение трудоёмкости производственных процессов, повышение производительности труда;
- систематическое изучение фактических затрат рабочего времени с целью ликвидации любых потерь;
- создание условий для планомерного совершенствования трудовых процессов и повышения профессионального мастерства работников;
- дальнейшее развитие теории и методологии нормирования труда;
- совершенствование нормативной базы для нормирования труда прежде всего тех категорий работников, для которых до сих пор нет прогрессивных нормативов;
- компьютеризацию проектирования технологической и организационной документации.

Объектом нормирования труда может быть любая целесообразная деятельность человека как физическая, так и умственная, т. е. трудовой процесс в его конкретном и специфическом проявлении.

Трудовой процесс является неотъемлемой частью производственного процесса, и представляет собой совокупность действий рабочего, осуществляемых в процессе производства.

Существует следующая классификация трудовых процессов.

По назначению трудовые процессы делятся на основные и вспомогательные.

По уровню механизации – на ручные, машинно-ручные, машинные, автоматизированные, аппаратурные.

По степени повторяемости – повторяющиеся, не повторяющиеся, периодически повторяющиеся, похожие между собой, разнообразные.

По взаимосвязи рабочих и технологического оборудования различают трудовые процессы одинстаночные, многостаночные, многоагрегатные и др.

Огромное количество и разнообразие трудовых процессов, выполнение их в различных производственных условиях, тип производства, углубление разделения труда – все это предполагает наличие различных объектов нормирования труда. Среди таких объектов следует отметить: производственные операции, трудовые приёмы, действия, движения, объемы работ, нормы численности персонала, нормы выработки т.п.

Уровень дифференциации объектов нормирования труда определяется типом и масштабами производства, формами организации труда, особенностями выполняемых работ и требованиями к точности установленных норм. Поэтому следует различать укрупнённые, операционные и дифференцированные **объекты нормирования труда**.

Укрупненные объекты – это законченный комплекс работ, единица продукции, узел, бригадо-комплект и другие, превышающие продолжительность одной производственной операции.

Дифференцированные объекты – это отдельные элементы производственной (трудовой) операции, когда в условиях малого, крупносерийного производства уровень разделения труда, специализация рабочих мест приводят к тому, что работник выполняет отдельные трудовые приемы, действия или движения.

Предметом нормирования труда является продолжительность трудовых процессов во времени.

Трудовые движения еще называют микроэлементами трудового процесса.

Распространенными на предприятиях методами исследования трудовых процессов являются:

- хронометраж;
- фотография рабочего времени;
- фотохронометраж.

Фактические затраты времени измеряются с помощью секундомеров, хронометров, часов, хронографов.

Все методы исследования затрат рабочего времени состоят из следующих основных этапов:

- подготовка к наблюдению;
- проведение наблюдения;
- обработка данных;
- анализ результатов и подготовка предложений по совершенствованию организации труда.

С помощью **хронометража** определяется продолжительность элементов повторяющихся операций.

Выделяют три способа проведения хронометража:

- непрерывный (по текущему времени);
- выборочный;
- цикловой.

С помощью **фотографии рабочего дня (времени)** устанавливают фактические затраты времени, величину и причины его потерь. В зависимости от объекта наблюдения различают следующие фотографии рабочего времени:

- фотография использования времени работников (индивидуальная, групповая, самофотография);

- фотография времени работы оборудования;
- фотография производственного процесса.

По индивидуальной фотографии наблюдатель определяет использование времени одним работником в течение рабочей смены или другого периода времени.

В случаях, когда работа выполняется несколькими рабочими, в том числе при бригадной организации труда, осуществляется групповая фотография рабочего времени.

Самофотографию осуществляет сам работник, который фиксирует величину потерь рабочего времени, а также причины их возникновения. Это способствует привлечению всех работников к активному участию в выявлении и устранении потерь рабочего времени.

Фотография времени использования оборудования – это наблюдение за его работой и перерывами в ней с целью получения данных для обоснования затрат времени на обслуживание (одним рабочим или несколькими).

Фотография производственного процесса – это одновременное изучение затрат рабочего времени исполнителей, времени использования оборудования и режимов его работы.

Наблюдение может выполняться двумя наблюдателями: один наблюдает за рабочими, второй – за оборудованием, т.е. двустороннее наблюдение.

В зависимости от способа проведения и обработки наблюдений различают два *метода проведения фотографии рабочего времени*: метод непосредственных замеров и метод моментных наблюдений.

Метод непосредственных замеров заключается в непосредственной регистрации продолжительности затрат времени по элементам операции, которое наблюдается.

С помощью метода моментных наблюдений фиксируется состояние рабочего места, за которым проводятся наблюдения. При этом структура затрат времени устанавливается в зависимости от количества моментов, когда наблюдались соответствующие состояния рабочего места.

Основное содержание работы (функций) по нормированию труда сводится:

- к подготовке технологической документации;
- оценке состояния рабочих мест по технологическим признакам;
- оценке количественного и профессионально-квалификационного состава персонала;
- разработке и применению норм труда (времени, выработки, численности, обслуживания, подчиненности);
- создание необходимых условий для применения норм в производственной деятельности;

- организации систематического изучения затрат рабочего времени и уровня загрузки работников;

- организации внедрения новых, прогрессивных норм времени (выработки) с целью реализации процесса систематического уменьшения трудоемкости.

Реализация перечисленных функций отражает содержание оперативной работы по нормированию труда, которая достигает эффективности при наличии нормативно-исследовательской работы. Сущность нормативно-исследовательской работы заключается в реализации вопросов по улучшению состояния нормирования на перспективу.

Особое внимание при организации нормирования труда уделяется учету выполнения норм труда. Такой учет производится ежемесячно за отдельными технологическими операциями, рабочими местами, конкретными рабочими. Таким образом накапливается первичная информация об уровне выполнения норм по отдельным профессиям, специальностям, уровню квалификации. На базе сведений об уровне использования норм отдельными производственными участками и цехами составляется общий отчет по предприятию.

10.5. Разновидности норм труда

Нормы труда определяются с помощью нормативов – регламентированных величин времени, определяющих структуру его затрат.

Нормативы труда бывают укрупненными, типовыми и едиными.

Распространенными укрупненными нормативами считаются:

1) нормативы типовых технологических режимов работы оборудования и основного (технологического) времени на единицу продолжительности обработки;

2) укрупненные нормативы вспомогательного времени при выполнении станочных работ;

3) нормативы трудоемкости (неполного штучного времени) по технологическим стадиям;

4) типовые нормативы на операции.

Согласно общей структуры норм штучного времени укрупненные нормативы обязательно содержат данные о таких расходах времени:

- на закрепление деталей;
- на технологические переходы, связанные с обработкой и составлением отдельных деталей и узлов;
- на регламентированные перерывы на отдых;
- на подготовительно-заключительную работу

Значительное распространение в условиях серийного и мелкосерийного производства получили типовые нормативы, с помощью которых устанавливаются нормы на детали, изготавливаемые по типовыми технологическими процессами.

Единые нормативы разрабатываются на работы, выполняемые по одинаковой технологии и являются обязательными для всех предприятий независимо от их ведомственной подчиненности. Особенно распространено их применение в строительстве (ЕНИР - Единые нормативы инженерных работ).

По классификации нормативов именно единые нормативы непосредственно можно отнести к отраслевым.

Нормативы служат основой определения норм труда.

Если работы на предприятии выполняются по типовой технологии, уже отработана в рациональных организационно-технических условиях на определенном количестве предприятий, которые имеют такие же виды работ, на эти работы разрабатываются типовые нормы. Они (типовые нормы) играют роль эталона для предприятий, осваивающих такую технологию.

Конкретные нормы труда для определенного трудового процесса определяются непосредственно на предприятии на основе одного или нескольких трудовых нормативов.

Трудовой норматив является первичным и универсальным, норма труда – вторичной и локальной. Норме отвечают четко определенные значения факторов, определяющих её величину в конкретных условиях производственного процесса, а нормативы устанавливаются для многих значений факторов.

Норматив – это функция, которая устанавливает соответствие между многими нормами и факторами, которые на них влияют.

Норма – это конкретное значение этой функции при фиксированных значениях факторов.

Нормы труда также классифицируются по следующим признакам:

- по назначению различают нормы времени выработки, обслуживания, численности, подчиненности, соотношение количества работников, нормированные задания;

- по сфере распространения выделяют межотраслевые, отраслевые, районные и местные нормы;

- по периоду действия нормы бывают разовыми, временными, сезонными, продолжительными;

- по мере детализации различают детализированные (микроэлементные, элементные и операционные) и укрупненные (комплексные, типичные, единые) нормы;

- за методом обоснования нормы делятся на научно обоснованные (аналитические) и опытно-статистические.

Норма времени – это количество рабочего времени, объективно необходимое для выполнения конкретной работы (трудовой операции) в определенных организационно-технических условиях. Различают нормы подготовительно-заключительного времени, времени обслуживания рабочего места, оперативного, штучного, штучно-калькуляционного времени, времени на отдых и личные нужды, времени на партию изделий.

Нормы выработки – это количество продукции в натуральных показателях, которую необходимо произвести за единицу времени в конкретных организационно-технических условиях.

Норма обслуживания – это количество производственных объектов (машин, механизмов, рабочих мест, производственной площади и т.д.), которое должен качественно обслуживать работник или бригада за единицу рабочего времени.

Норма времени обслуживания – это время, установленное на обслуживание одного конкретного объекта. Между нормой обслуживания и нормой времени обслуживания существует обратно пропорциональная зависимость.

Норма численности – это рассчитанное для конкретных организационно-технических условий количество работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимое для качественного выполнения единицы или определенного объема работы за определённый период времени.

Норма подчиненности – это рассчитанные для конкретных организационно-технических условий величины, которые определяют оптимальное количество непосредственно подчиненных одному руководителю работников.

Нормированные задания – это рассчитанный для конкретных условий ассортимент и объем работы, который должен выполнить работник (коллектив) за определенный рабочий период (смену, месяц, год). В отличие от норм выработки нормированные задания могут устанавливаться не только в натуральных единицах, но и в норма-часах.

При серийном и единичном производстве в состав нормы времени включают подготовительно-заключительное время в том количестве, в котором он приходится на каждую единицу заготовок или деталей определенной партии.

К нормируемым относятся необходимые в конкретных условиях затраты основного и вспомогательного времени, времени обслуживания рабочего места, на отдых и личные потребности, регламентированные перерывы по организационно-техническим причинам, подготовительно-заключительное время. Суммарная величина этих затрат времени на единицу продукции является штучно-калькуляционным временем.

Если затраты рабочего времени ненормированные, то нормативы времени выполнения тех или иных операций, отсутствуют.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что такое организация труда?
2. Какие основные принципы организации труда.
3. Что такое организация рабочих мест?
4. Назовите основные факторы производственной среды, влияющие на работоспособность человека.
5. Что такое аттестация рабочих мест?
6. Назовите и охарактеризуйте нормы труда.
7. Назовите методы исследования трудовых процессов и охарактеризуйте их.

11. Производительность и эффективность труда

11.1 Теоретические аспекты производительности и эффективности труда

Согласно рекомендациям Международной организации труда **производительность** – это эффективность использования ресурсов: труда, капитала, земли, материалов, энергии, информации при производстве различных товаров и оказании услуг. Она отражает взаимосвязь между количеством и качеством произведенных товаров или оказанных услуг и ресурсами, которые были потрачены на их производство. Производительность позволяет сравнивать производство на разных уровнях (индивид, цех, предприятие, организация, отрасль и государство) экономической системы с использованными ресурсами.

Более высокая производительность означает увеличение объема при тех же затратах, при этом необходимо учитывать потребность в этой продукции на рынке.

Производительность можно рассматривать как общий показатель, характеризующий эффективность использования ресурсов для производства продукции.

Производительность труда отражает степень эффективности процесса труда. В ее определении исходной категорией является труд.

Производительность труда тесно связана с её интенсивностью, которая характеризует степень напряженности труда в единицу времени. и измеряется количеством затраченной энергии человека. Чем выше уровень интенсивности и труда, тем выше его производительность. Максимальный уровень интенсивности определяется физиологическими и психическими возможностями человеческого организма. Развитие экономики и повышение национального благосостояния зависят от дальнейшего повышения производительности труда.

Национальный доход, или валовой национальный продукт, при повышении производительности увеличивается быстрее, чем показатели расходов. Снижение производительности приводит к инфляции, пассивному торговому балансу, медленным темпам роста или спада производства и к безработице. Повышение производительности является выражением всеобщего экономического закона, экономической необходимостью развития общества и имеет следующие цели:

- стратегическую – повышение жизненного уровня населения за счет роста производительности в странах переходили к рыночной экономике, достигалось от 40 до 90% жизненного уровня;

- ближайшую – повышение эффективности деятельности отраслей и предприятий, а также реальный рост личных доходов работников.

Рост производительности также будет способствовать повышению занятости.

11.2. Показатели и методы измерения производительности труда

Различают производительность в масштабе общества, региона, отрасли, предприятия, организации, цеха, производственного участка, бригады и отдельного работника

Производительность труда измеряется отношением объема произведенной продукции к затратам труда (среднесписочной численности персонала). В зависимости от прямого или обратного отношения различают два показателя: выработка и трудоёмкость.

Выработка – это количество произведенной продукции в единицу времени или количество продукции, приходящейся на одного среднесписочного работника или рабочего за год, квартал, месяц. Она измеряется как отношение количества произведенной продукции к величине рабочего времени, затраченного на его производство.

Трудоёмкость – это показатель, характеризующий затраты времени на единицу продукции (т.е. обратная величина выработки):

Чем больше выработка продукции в единицу времени или чем меньше затраты времени на единицу продукции, тем выше уровень производительности труда.

В масштабе экономики уровень производительности труда (выработки) в сфере материального производства определяется отношением величины вновь созданной стоимости – национального дохода – за определенный период к среднесписочной численности персонала, занятого в сфере материального производства в течение этого периода. В сфере услуг производительность труда определяется отношением стоимости услуг без стоимости материальных затрат на их предоставление за определенный период к среднесписочной численности персонала сферы услуг за этот период.

Различают показатели выработки зависимости от единицы измерения рабочего времени:

- выработка на один отработанный человеко-час – часовая;
- выработка на один отработанный человеко-день – дневная;
- выработка на одного среднесписочного работника – годовая (квартальная, месячная).

Методы измерения производительности труда (выработки) зависят от способа определения объемов продукции. Различают натуральный, трудовой и стоимостной (денежный) методы.

Сущность натурального метода заключается в том, что объем произведенной продукции и производительность труда рассчитываются в натуральных единицах (штуках, тоннах, метрах и т.д.).

Этот метод имеет широкое применение на предприятии: на рабочих местах, в бригадах, на отдельных участках тех отраслей, которые производят однородную продукцию (электроэнергетика, добывающие отрасли промышленности).

В современных условиях наиболее распространенным методом измерения производительности труда является стоимостной (денежный), основанный на использовании стоимостных показателей объема продукции (валовая, товарная продукция, валовой товарооборот, нормативная стоимость обработки, валовой доход).

Преимущество стоимостного метода заключается в возможности сравнения разнородной продукции с затратами на её изготовление как на отдельном предприятии или в отрасли, так и экономики в целом. В связи с этим данный метод применяется на всех этапах планирования и учета как на отраслевом, так и на территориальном уровнях.

Уровень производительности труда на предприятии можно характеризовать показателями трудоемкости продукции. Трудоемкость отражает сумму затрат труда промышленно-производственного персонала (живого труда) на производство единицы продукции и измеряется в человеко-часах (нормо-часах). Различают следующие виды трудоемкости: технологическая трудоемкость, которая включает все затраты труда основных рабочих - сдельщиков, так и повременщиков.

Трудоёмкость обслуживания производства включает все затраты труда вспомогательных рабочих.

Производственная трудоемкость – это все затраты труда основных и вспомогательных рабочих.

Трудоёмкость управления производством включает затраты труда руководителей, специалистов, служащих.

Полная трудоемкость – это трудовые затраты всех категорий промышленно-производственного персонала.

По характеру и назначению различают нормативную, фактическую и плановую трудоемкости.

Нормативная трудоёмкость определяет затраты труда на изготовление единицы продукции или выполнение определенного объема работ, рассчитанные согласно действующим нормам.

Фактическая трудоёмкость выражает фактические затраты труда на изготовление единицы продукции или определенного объема работы.

Плановая трудоёмкость – это затраты труда на единицу продукции или выполнения работы с учетом возможного изменения нормативной трудоёмкости путем осуществления мероприятий, предусмотренных комплексным планом повышения эффективности производства.

11.3. Факторы и резервы повышения производительности труда

Факторы – это движущая сила, существенная причина, обстоятельство, что влияет на определенный процесс или явление и изменяет уровень и динамику производительности.

Действие факторов, их выявление и реализацию необходимо рассматривать в тесной зависимости от природных и общественно-экономических условий.

Природные условия – это та среда, в которой осуществляется общественный процесс производства: природные ресурсы, почву, климатические особенности и т.д.

Общественно-экономические условия определяются характером производственных отношений, развитием рыночных отношений, степенью развития производительных сил, уровнем жизни.

В условиях становления рыночных отношений большое значение приобретают такие факторы, как усиление конкуренции товаропроизводителей, разгосударствление и приватизация экономики, развитие малого и среднего бизнеса, финансово-экономическая стабилизация, сильная система социальной поддержки на основе активной структурно-инвестиционной политики в направлении опережающего развития производства потребительских товаров и оказания услуг, повышение гибкости производства, его восприимчивости к изменениям спроса и технологических новшеств, эффективное формирование занятости населения.

Зарубежные экономисты различают две основные группы факторов производительности: внешние (не контролируются предприятием) и внутренние (которые контролируются).

Внешние факторы включают политическую социальные и экономические аспекты развития общества; правительственные решения и институциональные механизмы, наличие финансов, транспорта, коммуникаций и сырья.

Внутренние факторы – это те, которые находятся в зоне контроля отдельного предприятия и подразделяются на «твердые» и «мягкие» «Твердые» (устойчивые) факторы включают:

- изделие – его качество, назначение, дизайн, т.е. в какой мере он соответствует требованиям, предъявляемым к нему потребителем, рынком;
- технологию и оборудование – повышение эффективности использования материалов, улучшение коэффициента оборота материалов, управление материалами, развитие эффективных источников сырья.

К «мягким» факторам относятся:

- качество рабочей силы, повышения эффективности её использования путем дальнейшего совершенствования мотивации труда, улучшения его разделения и кооперации, участия всех категорий работников в управлении предприятием.
- организационные системы и методы: динамичность и гибкость структуры предприятия, совершенствование организации производства и труда, трудовых методов;
- стили и методы управления, их влияние на организационную структуру, кадровую политику, планирование деятельности предприятия.

Внешние факторы влияют на стратегию деятельности предприятия и производительность. Так, улучшение правительством налоговой политики, законодательства о труде, социальной инфраструктуры, политики цен, обеспечения более рационального порядка использования природных ресурсов мотивируют соответствующие решения на предприятии по его структурному, организационному и технологическому функционированию.

Учитывая сущность труда как процесс потребления рабочей силы и средств производства, все факторы, определяющие повышение производительности труда, можно объединить в три группы:

- материально-технические;
- организационно-экономические, характеризующие степень развития организации и управления общественного производства;
- социально-психологические, связанные с ролью человека в общественном производстве и характеризуют степень использования рабочей силы.

Среди материально-технических факторов важную роль играет научно-технический прогресс, который является основой всего общественного производства и одним из основных элементов рыночного механизма.

Научно-технический прогресс влияет на все элементы производства: средства производства, труд, его организацию и управление.

Технический прогресс осуществляется по следующим направлениям:

- внедрение комплексной механизации и автоматизации;
- совершенствование технологии производства;

- химизация производства;
- рост уровня энерговооруженности.

В условиях рыночной экономики всё большее значение приобретает такой фактор роста производительности труда, как повышение качества рабочей силы, её конкурентоспособности на рынке труда.

Для роста производительности труда, помимо внедрения новой техники, большое значение имеет максимальное использование действующих мощностей.

Улучшение использования средств труда осуществляется по двум направлениям:

- экстенсивным – увеличение времени их работы путем сокращения простоев, ввод в действие неиспользуемого оборудования, повышение коэффициента сменности в рациональных размерах, сокращение сроков ремонта и т.п.;

- интенсивным – улучшение использования машин за единицу времени через внедрение прогрессивных технологических процессов.

Переход к рыночным отношениям должен изменить инвестиционную политику государства с целью усиления её влияния на инвестиционный процесс посредством рыночных регуляторов.

В современных условиях для внедрения в производство достижений научно-технического прогресса необходимо направлять инвестиции в первую очередь на реконструкцию и техническое перевооружение действующих производств, повышать долю активной части основных производственных фондов.

Материально-технические факторы способствуют экономии живого и овеществлённого труда как в целом по экономике, так и на отдельном производстве

Совокупность материально-технических факторов и их влияние на уровень производительности труда можно характеризовать определенными показателями.

Электровооруженность труда определяется отношением количества электроэнергии, использованной в производственном процессе за определенный период, к среднесписочной численности рабочих.

Энерговооруженность труда – отребление всех видов энергии на одного рабочего за определенный период.

Фондовооруженность – это показатель оснащенности труда основными производственными фондами. Определяется отношением среднегодовой балансовой стоимости основных производственных фондов к среднесписочной численности рабочих или работников.

Фондоотдача – общий показатель использования всей совокупности основных производственных фондов. Определяется отношением годового объема выпуска продукции в денежном выражении к среднегодовой (без учета износа) балансовой стоимости основных производственных фондов.

Уровень автоматизации характеризуется отношением количества автоматизированного оборудования или его мощностей к количеству мощностей всего использованного оборудования, а также долей автоматизированных операций или продукции, произведенной на автоматизированном оборудовании.

Большое значение для повышения производительности труда имеют организационно-экономические факторы, которые определяются уровнем организации производства, труда и управления. К этим факторам относятся:

- совершенствование форм организации совместного производства, его дальнейшей специализации и концентрации, совершенствование организации производственных подразделений и вспомогательных служб на предприятиях (транспортной, инструментальной, складской, энергетической и др.).

- совершенствование организации труда путем углубления разделения и кооперации труда, внедрение многостаночного обслуживания, расширение сферы совмещения профессий и функций, применение передовых методов и приёмов труда, совершенствование организации и обслуживания рабочих мест, улучшения нормирования труда (внедрение технически обоснованных норм затрат труда, расширение сферы нормирования труда) применения гибких форм организации труда, улучшение подготовки и повышения квалификации кадров, улучшения условий труда; совершенствование материального стимулирования труда;

- совершенствование организации управления производством путем совершенствования системы управления производством, улучшения оперативного управления производственным процессом, внедрение автоматизированных систем управления производством.

Социально-психологические факторы определяются качественными характеристиками и социально-экономическим составом трудовых коллективов, повышением квалификационного и общеобразовательного уровня работников, улучшением социально-психологического климата в трудовых коллективах, повышением дисциплинированности, трудовой активности, творческой инициативы работников, совершенствованием методов мотивации и психологического влияния.

Резервы повышения производительности труда – это неиспользованные возможности экономии затрат труда (как живого, так и овеществленного), которые возникают вследствие воздействия тех или иных факторов (совершенствование техники, технологии, организации производства и труда и др.). Уровень производительности труда зависит от степени использования резервов.

Резервы можно классифицировать относительно времени их использования, а также сферы возникновения.

По времени использования различают текущие и перспективные резервы.

Текущие резервы могут быть использованы в зависимости от реальных возможностей в течение месяца, квартала или года.

Использование перспективных резервов предусматривается в перспективе через год или несколько лет согласно долгосрочным планам предприятия.

По сферам возникновения различают общегосударственные, региональные, межотраслевые, отраслевые, внутрипроизводственные резервы

Внутрипроизводственные резервы выявляются и реализуются непосредственно на предприятии. Большое значение этих резервов заключается в том, что предприятие является первичной ячейкой экономики и на нём обнаруживаются и используются все предыдущие резервы. Внутрипроизводственные резервы обусловлены недостаточно эффективным использованием техники, сырья, материалов, а также рабочего времени, наличием круглосуточных и внутришньюзминных потерь, а также скрытой безработицы. Так, внутренние производственные резервы можно разделить на:

- резервы снижения трудоемкости труда;
- резервы улучшения использования рабочего времени.

В каждый конкретный период надо использовать те резервы, которые дают максимальную экономию труда при минимальном его расходовании.

Необходимым условием выявления и использования резервов является их количественная оценка.

Резервы могут оцениваться в абсолютных и относительных величинах. На конкретный период времени величину резервов можно определить как разницу между достигнутым и максимально возможным уровнем производительности труда.

Сопоставление динамики годовой, дневной и часовой выработок способствует выявлению резервов повышения производительности труда путем улучшения использования рабочего времени.

На предприятиях для использования резервов разрабатывают планы организационно-технических мероприятий, в которых указаны виды резервов повышения производительности труда, мероприятия по их реализации, затраты на них, сроки проведения, а также ответственные исполнители.

Вопросы для самоконтроля:

1. В чем состоит различие между производительностью и эффективностью труда?
2. Назовите основные показатели и методы измерения производительности труда
3. Назовите и охарактеризуйте основные резервы повышения производительности труда

12. Политика доходов и оплаты труда

12.1. Стоимость рабочей силы

Совокупность жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы в денежном выражении, определяет цену рабочей силы. В зависимости от состояния рынка труда цена рабочей силы может отклоняться от ее стоимости.

Стоимость рабочей силы – это совокупность затрат предпринимателя, связанных с использованием рабочей силы, обеспечением необходимых для нормальной жизнедеятельности человека, т.е. для поддержания её работоспособности, профессионально-квалификационной подготовки, содержание семьи и воспитание детей, духовного развития и т.д. На стоимость рабочей силы также влияют результаты труда владельца рабочей силы.

На величину стоимости рабочей силы влияют определённые факторы. Одни её увеличивают, другие – уменьшают.

К факторам, которые увеличивают стоимость рабочей силы, относятся:

- расширение потребностей в новых товарах и услугах в зависимости от экономического развития общества;
- увеличение расходов на жильё, транспортных расходов;
- повышение интенсивности труда наёмных работников, рост психологической нагрузки, что требует все больше жизненных средств для восстановления затраченных физических, моральных и нервных сил.

Снижение стоимости жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, обусловлено повышением производительности труда и влияет на снижение стоимости рабочей силы.

В состав стоимости рабочей силы входят:

- непосредственно заработная плата (тарифный заработок, должностной оклад, премиальные выплаты, надбавки и доплаты);
- натуральные выплаты (питание, расходы на жильё и т.п.), предоставляемые работникам работодателями;
- расходы работодателей на социальное страхование: установленные законом взносы на социальное обеспечение (по возрасту, по инвалидности, болезни, материнству, связанные с производственным травматизмом, безработицей и как семейные пособия) добровольные или договорные (основанные на коллективных соглашениях) взносы в системе социального обеспечения и частное страхование; непосредственные выплаты работникам в связи с отсутствием на работе по болезни, с несчастным случаем и т.д., стоимость медицинского и санитарного обслуживания; выходное пособие (выплаты в связи с истечением срока трудового договора);

- расходы на профессиональную подготовку и повышение квалификации персонала, профессиональную ориентацию и подбор кадров;

- расходы на социально-бытовое обслуживание (столовые и другие заведения питания на предприятиях, культурное обслуживание и аналогичные услуги);

- налоги, которые рассматриваются как затраты на рабочую силу (на фонд заработной платы, доход).

Стоимость рабочей силы в своеобразной форме является основой всей системы доходов от общественного труда.

12.2. Виды доходов

Политика доходов, осуществляется обществом, является важной составляющей общей социально-экономической политики, поскольку показатели доходов населения являются характеристиками уровня жизни и экономическими характеристиками одновременно.

Доходы населения – это совокупность средств и расходов в натуральном выражении для поддержания физического, морального, экономического и интеллектуального состояния человека.

Доходы населения – это также инструмент для определения уровня благосостояния общества.

Различают денежные и натуральные доходы. Формирование денежных доходов осуществляется за счёт оплаты труда работников, выплат из социальных фондов (социальных трансфертов), предпринимательских доходов, доходов от собственности, от личного подсобного хозяйства и индивидуальной трудовой деятельности, прочих доходов (алиментов, гонораров, благотворительной помощи и т.д.).

Оплата труда - это вознаграждение за выполненную работу, а также оплата отпусков, праздничных дней и другого неотработанного времени в соответствии с трудовым законодательством и положениями коллективных договоров. Кроме того, к этой статье доходов относятся стимулирующие доплаты и надбавки, премии и единовременные поощрительные выплаты, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда и т.п.

К социальным трансфертам относятся пенсии, социальная помощь, стипендии, страховые компенсации, возмещения расходов инвалидам, возмещения убытков репрессированным гражданам.

В условиях рыночной экономики все большее значение приобретает доход от предпринимательской деятельности, то есть вознаграждение предпринимателю за выполнение им своих функций. Этот доход формируется за счёт части прибыли, остающейся в распоряжении

предпринимателя после выплаты процентов за кредит и полностью зависит от эффективности хозяйствования.

Дальнейшее развитие имеют доходы от приобретения средств производства в частную собственность и ведение индивидуальной трудовой деятельности.

В современных условиях в нашей стране возникает дополнительный источник доходов работников, занятых в общественном производстве, – прибыль. За счет чистой прибыли осуществляются такие виды доходов, как доходы от инвестиций, инноваций, дивиденды, доходы монополий, социальные выплаты и льготы.

Натуральные доходы включают продукцию личных подсобных хозяйств, которая используется на личное потребление, а также трансферты в натуральной форме. Среди них выделяют номинальные и реальные доходы.

Номинальные доходы – это величина начисленных выплат и натуральных выдач.

Реальные доходы – это номинальные доходы, скорректированные в соответствии с изменением цен на товары и тарифов на услуги. Индекс потребительских цен влияет на покупательную способность номинальных доходов населения. Номинальные и реальные доходы, а также размеры и динамика основных доходов отдельных групп населения, таких как заработная плата, пенсии или стипендии, дают первое представление об уровне жизни.

Для характеристики благосостояния населения большое значение имеют совокупные доходы (всего населения, семьи, отдельного индивидуума), рост которых при неизменных ценах и налогах (или меньшее повышение по сравнению с увеличением доходов) свидетельствует о повышении возможностей удовлетворения потребности.

Совокупный доход включает все виды денежных доходов, а также стоимость натуральных поступлений, полученных от личного подсобного хозяйства и использованных на личное (домашнее) потребление. Кроме того, совокупный доход включает стоимость бесплатных услуг, получаемых за счет средств государственного и местных бюджетов и фондов предприятий (услуги здравоохранения, образования, дотации на жилье, транспорт питание и т.д.).

Денежные и совокупные доходы делятся на общие и чистые. **Общие** содержат все поступления и рассчитываются уплате налогов и обязательных платежей.

Чистые доходы населения – это результат перераспределительных процессов. Это те доходы, остающиеся после осуществления указанных платежей.

Чистые доходы корректируются с учетом натуральных социальных трансфертов.

К скорректированным чистым доходам относятся чистые доходы и сальдо натуральных трансфертов.

К доходам населения также относятся средства, взятые у него в долг.

Конечные доходы включают скорректированные чистые доходы и чистые долги населения.

Все большее значение сегодня приобретает определение доходов домашних хозяйств, что необходимо для адресной помощи населению, рационального налогообложения.

Домашнее хозяйство (домохозяйство) – один из субъектов экономической деятельности, который обеспечивает экономику ресурсами, прежде всего трудовыми и денежными, а также использует полученные средства для обеспечения жизнедеятельности людей.

Чаще домашнее хозяйство по количеству членов совпадает с семьей.

Семья – это родственные лица, которые совместно проживают и ведут общее хозяйство. Однако в отдельных случаях домашнее хозяйство может состоять из нескольких семей, а также использовать наемный труд.

Бюджет семьи складывается из двух частей – доходной и расходной. На доходы и расходы семей влияют факторы, обусловленные типом семьи, который, в свою очередь, зависит от численного и социально-демографического состава, соотношения работающих и иждивенцев, характера занятости, уровня получаемых доходов, обеспеченности жильем, предметами культурно-бытового характера, места проживания, характера расселения, района проживания и т.п.

На структуре совокупных доходов сказывается политика государства, направленная на то, чтобы в условиях рыночной экономики каждый трудоспособный человек сам отвечал за свое материальное благосостояние.

Использование совокупного дохода, который учитывается в семейном бюджете, осуществляется по следующим направлениям:

- потребительские расходы;
- налоги, сборы, платежи;
- прочие расходы;
- накопление.

В процессе реализации доходов часть используется на потребление материальных благ, часть – на потребление услуг. На структуру потребления влияет не только рост денежных доходов, но и изменения структуры населения, повышение его образовательного и культурного уровня.

В современных условиях значительная часть доходов является скрытой. Это связано с теневой экономикой, т.е. скрытой экономической деятельностью. К ней относятся:

- виды экономической деятельности, которые не являются незаконным бизнесом, однако в них скрываются или уменьшаются доходы,

т.е. не отображаются все выполненные работы, осуществляется недокументированный найм работников, снижается величина заработной платы с целью уклонения от налогов, налогов по социальному обеспечению и других обязательств;

- неформальная экономическая деятельность, которая принадлежит к законным видам деятельности или ведется некорпоративными предприятиями, т.е. предприятиями, принадлежащими отдельным лицам, домашним хозяйствам, которые не оформляются как лица, ведущие экономическую деятельность;

- нелегальная деятельность, которая охватывает незаконные виды производства и услуг и подпадает под уголовную ответственность (производство и продажа наркотиков, контрабанда).

Кроме того, в скрытых доходах относятся доходы лиц, ведущих незарегистрированную индивидуальную предпринимательскую деятельность (доходы от производства продукции для продажи в личных подсобных хозяйствах, продажа товаров частными лицами на рынках, от услуг по строительству, осуществляется неформальными бригадами, юридических услуг, услуг по ремонту одежды, обуви, бытовой техники, индивидуальных услуг в сфере образования и культуры и т.д..

Одним из показателей дифференциации населения по уровню доходов в социально-экономической статистике является индекс концентрации доходов, или коэффициент Джини, отражающий характер распределения всей суммы доходов населения между отдельными его группами. Величина его может колебаться от 0 до 1. При равномерном распределении доходов коэффициент приближается к 0. Чем выше значение показателя, т.е. чем ближе к 1, тем неравномернее распределены доходы в обществе.

Основой коэффициента Джини, который рассчитывается с помощью кривой Лоренца, есть идея, что крайними позициями в распределении доходов или благ между группами лиц является эгалитарная (все, кто участвует в распределении получают равные доли) и антиэгалитарная (один участник распределения получает все блага) позиции. В первом случае имеем полное равенство, во втором – абсолютное неравенство в распределении.

Расчет коэффициента Джини осуществляется на основе данных о распределении домохозяйств (населения) по уровню среднего на домохозяйство (члена домохозяйства) дохода.

Общее количество лиц, получающих доход, делят на пять равных квинтильных групп и определяют, какой долей дохода владеет каждая группа домохозяйств (населения). Затем по полученным накопленным и результатам строится кривая Лоренца (графическое изображение концентрации явления).

Величина доходов и разница между ними обусловлены влиянием таких факторов:

- социально-политических;
- социально-демографических (пол, талант, способности);
- социально-профессиональных (профессия, специальность, образование, квалификация, опыт и т.д.);
- социально-статусных (занято или незанято лицо общественно полезной деятельностью, ребенок, молодежь, которая учится, наемный работник, собственник имущества, предприниматель, фермер, пенсионер, инвалид и т.д.);
- социально-экономических (род занятий или деятельности, вид производства, условия труда и т.д.);
- социально-географических (природно-климатические особенности места жительства, плотность и характер расселения, национальные особенности).

Кроме того, на формирование доходов, их величину влияют нивелирующие и дифференцирующие факторы.

Выравнивающие – составление заработков семьи, пенсии пенсионеров, живущих в семье и вносящих свою пенсию в бюджет семьи, все виды помощи, которые получают члены семьи.

Дифференцирующие – наличие нетрудоспособных членов семьи, их количество в семье, соотношение работающих и неработающих членов семьи.

Значительную роль в формировании доходов играет потребительская корзина.

Потребительская корзина – это сумма расходов, потребительский минимум, необходимый для поддержания жизненного уровня потребителей (продовольственных покупок, оплаты услуг) в расчете на одного человека по категории, то есть необходимый прожиточный минимум работающего. Размер потребительской корзины и минимальной заработной платы пересматривается в зависимости от роста индекса цен на потребительские товары и тарифов на услуги по соглашению сторон коллективных договоров.

12.3. Функции и элементы оплаты труда

Основными функциями оплаты труда являются:

- стимулирующая, которая заключается в установлении зависимости её размера от количества и качества труда каждого отдельного работника, его трудового вклада в результаты работы предприятия;

- социальная, которая отражает степень живого труда при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства;

- воспроизводственная, заключающаяся в обеспечении работников и их семей необходимыми жизненными благами для восстановления рабочей силы

Система оплаты труда включает: основную и дополнительную части, а также поощрительные и компенсационные выплаты. Основная заработная плата является вознаграждением за выполненную работу согласно установленных норм труда (нормы времени, выработки, обслуживания и должностных обязанностей) и устанавливается в виде тарифных ставок и сдельных расценок для рабочих и должностных окладов для служащих.

Дополнительная заработная плата является вознаграждением за труд сверх установленных норм, за трудовые успехи и изобретательность, а также за особые условия труда и включает доплаты, надбавки, гарантийные и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим законодательством, премии, связанные с выполнением производственных заданий и функций. Размер и перечень надбавок и доплат утверждается коллективным договором. Большинство из них регламентированы трудовым законодательством, некоторые устанавливаются непосредственно на предприятии в договорном порядке. В любом случае принятая на предприятии система надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам не должна создавать для работников худшие условия, чем предусмотренные действующим законодательством, отраслевым и генеральным соглашениями. Доплаты связаны с характеристикой сферы трудовой деятельности рабочих и имеют компенсационный характер. Основные из них:

- за высокую интенсивность труда;
- за работу в сверхурочное время;
- за совмещение профессий (должностей), за расширение по сравнению с нормой зоны обслуживания;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующих работников;
- на период освоения новых норм затрат труда;
- за работу в выходные и праздничные дни, которые являются нерабочими по графику;
- за работу в ночное время;
- за руководство бригадой, если бригадир не освобожден от основной работы;
- за разъездной характер работы и др.

Система оплаты труда руководителей, служащих и специалистов предусматривает возможность дифференциации оплаты труда в зависимости от показателей, характеризующих единицу управления или

обслуживания, а также личные качества работника. С учетом этих требований строится система (схема) должностных окладов. Для обеспечения материальной заинтересованности в непрерывном совершенствовании производства и с целью достижения высоких результатов работы, должностные оклады дополняются системой премирования, персональными надбавками и доплатами за совмещение должностей. Надбавки связаны с качеством конкретного работника и имеют четко выраженный стимулирующий характер.

Основными видами надбавок являются:

- за высокое профессиональное мастерство работника;
- за высокие достижения в труде специалистов;
- за выслугу лет;
- за выполнение особо важной работы на срок ее выполнения;
- за знание и использование в работе иностранных языков, если это предусмотрено работой.

На каждом предприятии формируются дополнительные средства на материальное поощрение работников путем отчислений от прибыли за квартал и используются на премирование работников и руководителей и предоставление им одноразовой материальной помощи. Поощрительные выплаты устанавливаются предприятием согласно с его спецификой работы или осуществляемые сверх установленных государственными актами норм в виде:

- материальной помощи, выплачиваемой из средств на дополнительное материальное стимулирование персонала за счет прибыли предприятия в случае смерти сотрудника или его родственников, к отпуску для приобретения путевки, для завершения творческой работы (книги, диссертации).

- вознаграждения за конечные результаты с целью стимулирования групповых интересов для достижения конечных результатов производства, выплачиваются за увеличение объемов производства, производительности труда, экономию ресурсов, внедрение изобретений и рационализаторских предложений, своевременное или досрочное ввода в эксплуатацию объектов, повышение качества продукции при выполнении годовых, квартальных планов структурными подразделениями или предприятием в целом;

- социальных льгот сотрудникам в виде оплаты стоимости путевок на лечение, предоставление по решению коллектива дополнительных отпусков.

Переменная часть заработной платы, которая состоит из премий, доплат и надбавок, играет стимулирующую роль и по мнению многих ученых-экономистов должна занимать значительную долю при формировании заработной платы работника. Премирование труда руководителей и работников предприятия по результатам

производственной деятельности осуществляется за качественное выполнение производственных заданий, повышения производительности труда и производства, улучшение конечных результатов хозяйственной деятельности бригады, цеха, экономии материалов, уменьшение простоев оборудования и является мощным стимулом к повышению производительности труда.

12.4. Формы и системы оплаты труда

Форма оплаты труда характеризует соотношение между затратами рабочего времени, производительности труда персонала и размером их заработка и подразделяется на почасовую и сдельную.

При почасовой оплате труда размер заработка пропорционален фактически отработанному времени.

При сдельной форме заработка рабочего пропорционален количеству изготовленной им продукции. На большинстве промышленных предприятий с высокой долей ручного труда применяется сдельная форма оплаты труда, которая в зависимости от специализации работника учитывает нормирования работ, точный учет выпуска и производственную целесообразность увеличения объемов производства на том или ином рабочем месте. Рост заработной платы должен зависеть от роста норм затрат труда и материалов, повышения качества роста производительности труда. Только при таких условиях ее рост не уменьшит общую эффективность производства.

Повременная форма оплаты труда применяется в условиях механизации и автоматизации производства, в частности в цехах и видах работ с регламентированным режимом производства на поточных линиях и операциях, где необходима особая точность изготовления деталей и в зависимости от производственных условий для достижения более качественных результатов труда может применяться в сочетании с премиальной. В результате применения почасовой оплаты труда работники имеют гарантированный доход, который не зависит от возможного снижения уровня производства.

Система оплаты труда характеризует взаимосвязанные элементы заработной платы: тарифную часть, доплаты, премии, надбавки. Есть десятки систем оплаты труда: повременно-премиальная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, прямая почасовая, прямая сдельная, косвенная сдельная, аккордная, аккордно-премиальная, бестарифная и др.

Сдельные расценки определяются делением почасовой тарифной ставки на норму выработки или умножением почасовой тарифной ставки на норму времени (в часах) на изготовление единицы продукции.

При косвенной сдельной системе заработок работника зависит не от его личного выработки, а от результатов труда работников, которых он обслуживает

Аккордная система оплаты труда отличается тем, что работникам расценки устанавливаются не за отдельные операции, а за весь комплекс работ по определению конечного срока его исполнения. Эта система поощряет сокращение сроков выполнения работ, и поэтому используется прежде всего для устранения последствий аварий, срочных ремонтов, строительных работ.

Бестарифная модель оплаты труда является уникальной разработкой руководства конкретного предприятия. Несмотря на уникальность характера такой модели, она имеет ряд общих для бестарифных систем элементов, а именно:

- работникам гарантируется лишь минимальный обязательный уровень заработной платы, наличие которого обусловлено законодательством, и который, с одной стороны, не может быть ниже официально установленной минимальной заработной платы, а с другой – должен составлять небольшую долю в общей сумме заработка работника;

- бестарифные системы оплаты труда относятся к коллективным системам организации оплаты труда, при которых сначала определяется общая сумма заработанной коллективом заработной платы, затем из нее проводится в вычета суммы гарантированной минимальной оплаты всех работников предприятия, а остаток, который должен составлять большую часть распределяется между членами коллектива по определенным установленным заранее правилам. Такой подход к оплате труда работников способствует заинтересованности всех членов трудового коллектива в улучшении конечных результатов совместной работы;

- всех работников предприятия ставят в равные условия относительно возможностей влияния на размер своей заработной платы независимо от категории и должности. Правила распределения коллективного заработка складываются так, чтобы заинтересовать каждого работника в улучшении именно тех показателей работы, которые важны для достижения желаемого общего конечного результата и не имеющие ограничений в возможностях роста индивидуального заработка, что характерно для тарифной системы оплаты труда, когда эти возможности ограничиваются достижением высоких квалификационных разрядов;

- наличие небольшого трудового коллектива с постоянным составом работников, объединенных одной целью.

Таким образом, несмотря на достаточную трудоемкость разработки бестарифных систем оплаты труда, с их помощью можно достичь значительного повышения трудовой активности рабочей силы, способствовать существенному росту производительности труда и эффективности работы предприятия в целом.

12.5. Государственное регулирование оплаты труда

При реализации политики оплаты труда государством устанавливается минимальный размер заработной платы, ниже которого не может утверждаться оплата за выполненную работником месячную, почасовую норму труда согласно договорам на государственном уровне (генеральное соглашение), отраслевом (межотраслевое соглашение) и производственном (коллективный договор). С целью дифференциации уровня оплаты труда в различных отраслях народного хозяйства в зависимости от их значимости, условий труда и производства между органами центральной исполнительной властей и разрабатываются межотраслевые соглашения. В межотраслевых соглашениях устанавливаются минимальные коэффициенты квалификационных соотношений месячных должностных окладов руководителей, рабочих и служащих к должностного оклада техника, минимальные коэффициенты соотношений месячных должностных окладов рабочих основных профессий в тарифной ставки работника первого разряда и минимальные размеры доплат, надбавок за совмещение профессий, увеличение объема работ, за работу в тяжелых и вредных условиях труда, интенсивность труда работников, за работу в ночное время, за освоение новых технологий и руководство бригадою.

Согласно со спецификой деятельности, предприятие выбирает систему материального стимулирования персонала, которая содержит формы и системы оплаты труда, премирования и материальную помощь.

К государственным нормам и гарантиям в области оплаты труда относятся:

- нормы оплаты труда за работу в сверхурочное время, в праздничные, нерабочие и выходные дни, в ночное время;
- выплаты заработной платы не ниже $2/3$ тарифной ставки согласно установленного работнику разряда за время простоя и при изготовлении бракованной продукции, но не по вине работника;
- размер заработной платы работников моложе 18 лет, за сокращенной продолжительности их ежедневной работы равен размеру заработной платы работников соответствующей категории при полной продолжительности рабочего дня;
- хранение предыдущей средней заработной платы за время выполнения государственных обязанностей, повышение квалификации, а также перевод на более легкую и нижеоплачиваемую работу по состоянию здоровья;
- сохранение прежней заработной платы для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, переведенных на более легкую работу;

- гарантии и компенсации работникам в случае переезда на работу в другую местность, служебных командировок, работы в полевых условиях и т.п.

Указанные нормы и гарантии в оплате труда, предусмотренные Кодексом законов о труде, Законом Украины «Об оплате труда» и другими актами законодательства Украины являются минимальными государственными гарантиями. Формы и системы оплаты труда, нормы труда, расценки, тарифные сети, ставки, схемы должностных окладов, размеры доплат, надбавок и компенсаций устанавливаются предприятиями самостоятельно с учетом норм и гарантий, предусмотренных законодательством, и отражаются в коллективном договоре, который заключается между работодателем и профсоюзом с целью регулирования социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов трудящихся и работодателей.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что такое реальные и номинальные доходы населения?
2. С чего состоят совокупные доходы населения?
3. Что такое потребительская корзина?
4. Какие функции выполняет оплата труда?
5. С каких элементов состоит оплата труда?
6. Каким образом государство регулирует оплату труда?

13. Анализ, отчетность и аудит в сфере труда

13.1. Анализ системы оплаты труда

Для оценки эффективности использования средств на оплату труда необходимо применять такие показатели, как объем производства продукции в действующих ценах, выручку, сумму валовой, чистой, реинвестированной прибыли на гривну заработной платы и др. В процессе анализа необходимо определить динамику этих показателей и выполнения плана по их уровню. После этого необходимо установить факторы изменения каждого показателя, который характеризует эффективность использования фонда заработной платы.

Значительное место в анализе эффективности использования средств на оплату труда занимает текучесть кадров.

Уровень текучести кадров на предприятии должен оцениваться с помощью коэффициента текучести кадров и коэффициента стабильности кадров как интегральный показатель.

На предприятиях осуществляется анализ изменения фонда оплаты труда. Важной частью анализа оплаты труда является установление соответствия между темпами роста средней заработной платы и

производительности труда. При этом для расширенного производства характерно опережение темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда. В случае несоблюдения этого принципа происходит перерасход фонда оплаты труда, следствием чего является увеличение себестоимости продукции и снижение размеров прибыли.

Изменение среднего заработка работников за определенный период времени (год, месяц, день, час) характеризуется индексом.

Аналогично определяется индекс производительности труда.

Коэффициент опережения темпов роста выработки темпов роста оплаты труда рассчитывается как отношение индекса производительности труда к индексу изменения среднего заработка.

В условиях инфляции, анализируя индекс роста средней заработной платы, необходимо учитывать индекс роста цен на потребительские товары и услуги и размер потребительской корзины.

При анализе действенности системы оплаты труда необходимо учитывать степень удовлетворения материальных стимулов работающих. Для определения степени удовлетворения необходимо проводить социологическое исследование, главной целью которого будет выявление наиболее существенных потребностей работников, удовлетворение которых обеспечит повышение производительности их труда. Наиболее простой и дешевый метод социологического исследования – анкетирование.

13.2. Отчетность и аудит в сфере оплаты труда

Аудит – это вид профессиональной деятельности по независимой оценке операций организации.

Аудиторская деятельность (в отличие от аудита) предусматривает и различные аудиторские услуги. При сопутствующем аудите услуги подразделяются:

- на услуги действия (услуги по созданию документов, состав которых установлен в договоре с экономическим субъектом и ранее экономическим субъектом не созданных);

- услуги контроля (услуги проверки документов на предмет их соответствия критериям, согласованным аудиторской организацией с экономическим субъектом; контроля ведения учета и составления отчетности; контроля начисления и уплаты налогов и других обязательных платежей, тестирование бухгалтерского персонала экономического субъекта);

- информационные услуги (услуги по подготовке устных и письменных консультаций по различным вопросам, проведение обучения, семинаров, «круглых столов», информационное обслуживание; издание методических рекомендаций).

Кроме соблюдения стандартов аудиторская деятельность подчиняется следующим основным принципам:

1) Этика поведения.

2) Независимость.

Независимость аудита обеспечивается посредством:

- финансовой независимости – аудитор профессионально выполняет свою работу при заранее оговоренной достойной оплате;

- административной независимости, т.е. независимости аудитора от административных решений клиента и неподчиненность последнему;

- политической независимости, невозможности влиять на решение аудитора, используя политическую власть, связи и аналогичные способы воздействия;

- эмоциональной независимости – предполагает сохранение отчужденности аудитора, независимо от его чувств к представителям организации-клиента.

3) Профессионализм – это обязательность владения необходимым объемом знаний и навыков, что позволяет аудитору квалифицированно и качественно делать профессиональные услуги.

Аудит качества труда через его многофакторность нельзя определить по одной формуле. Качество труда определяется большим количеством условий и показателей: отсутствием рекламаций и нарушений технологической дисциплины, улучшением потребительских и физических свойств товаров и услуг, определенным уровнем квалификации рабочих, отсутствием нарушений техники безопасности, сдачей продукции.

К сфере аудита качества труда относятся потери от брака, снижение которых повышает качество работы и экономит рабочее время, поскольку есть возможность увеличить выпуск продукции без дополнительных затрат труда. В процессе анализа качества труда может быть рассмотрен вопрос экономии численности персонала за счет сокращения потерь от брака выпускаемой продукции.

Аудит проводится на основе отчетов по труду (формы 1-ПВ, 6-ПВ) и ряду внутренних документов о кадровом составе предприятия.

Внутренний анализ затрат труда осуществляется по следующим направлениям:

- анализ роста производительности труда и снижения трудоемкости производства продукции по важнейшим её видам (договорам) на предприятии в целом;

- анализ уровней и динамики изменения зарплаты и цены важнейших видов продукции и всей реализованной продукции;

- анализ использования фонда заработной платы и средней заработной платы.

Анализ производительности труда наиболее трудоемкая часть, имеет реальное практическое значение. Производительность труда – это обобщающий показатель эффективности работы предприятия. Основная цель анализа производительности труда – выявление резервов её роста. В процессе анализа выясняют степень выполнения производственных планов по росту производительности труда и её динамики, т.е. изменение этого показателя во времени. Затем рассматривается влияние роста производительности труда на объём выпущенных товаров и услуг и, наконец, степень влияния на производительность труда и многих других факторов.

Поскольку производительность труда растет в результате лучшего использования фонда рабочего времени, то изменение производительности труда определяется как расчет относительной (или абсолютной) экономии численности работников по отдельным факторам или их совокупности.

При аудите рабочих мест аудитор знакомится с описанием рабочего места, т.е.:

- с кратким описанием сущности рабочего процесса, обязанностей работника и степени его ответственности, сведениями об условиях работы;
- спецификации рабочего процесса – личностными и профессиональными характеристиками, необходимыми для выполнения этого процесса;
- результатами подбора работников на эти рабочие места;
- сравнением плановой и фактической производительности труда;
- оценкой разработки и внедрения программ подготовки кадров и повышения квалификации;
- наличием и реализацией программ перемещений и карьеры в организации;
- системой вознаграждений в организации;
- программой безопасности и здоровья работников

Рекомендуется такая последовательность этапов аудита.

В первую очередь необходимо провести аудит производительности, т.е. ответить на вопрос: «Какой уровень производительности труда в организации по сравнению с аналогичными должностями в конкурирующих фирмах?»

Далее провести аудит штатных должностей и соответствия им квалификационных характеристик работников, то есть ответить на вопрос: «Правильно ли и рационально ли используется персонал организации, как в личностном, так и в коллективном аспекте?»

Затем проводится аудит развития должности, т.е. оценка условий развития персонала с учетом стратегии организации и ее управленческих возможностей, возможных рисков.

И, наконец, стратегический аудит, позволяющий ответить на вопрос: «Какие работники и в каком количестве потребуются организации завтра?»

Аудит эффективности направлен на улучшение качества управления вознаграждениями и дает ответ на два вопроса: «Соответствуют ли полученные результаты поставленным целям?» Проведён ли аудит с наименьшими затратами?»

Аудит эффективности оценивает производительность и эффективность информационных систем и процедур.

Эффективность – это возможность какой-либо процедуры или политики предприятия в целом достигать желаемых результатов. Эффективность информационной системы основывается на качестве и достоверности отражения изучаемого явления. Экономическая эффективность позволяет сопоставить результат с издержками.

При аудите эффективности вознаграждений экспертиза производится по следующим позициям:

- согласованность процедур с приоритетами предприятия в сфере оплаты труда (есть процедуры точным отражением этой политики?);

- согласованность методов в вопросе вознаграждения с другими аспектами социального управления (например, вознаграждение и управления карьерой);

- внутренняя согласованность используемых административных процедур и управление вознаграждениями (между подразделениями или между разными этапами работы);

- соответствие процедур, то есть их способность вызывать ожидаемые результаты (или позволяют процедуры оценить эффективность личного вклада сотрудника?);

- эффективность процедур, т.е. отношение величины дополнительных затрат к полученному результату.

Аудитор изучает возможные изменения процедур, позволяющих легче достигать поставленных целей, в том числе на основе новых административных информационных технологий.

Главные миссии аудита эффективности включают:

- аудит квалификации;

- аудит индивидуализации вознаграждений;

- аудит социальных выплат.

Вопросы для самоконтроля:

1. Какие показатели рассчитываются при анализе оплаты труда?
2. Что такое аудит в сфере оплаты труда?

14. Мониторинг социально-трудовой сферы

14.1. Общие положения и принципы мониторинга социально-трудовых отношений

Мониторинг социально-трудовых отношений – это система периодического сбора, обобщения и анализа социальной информации и представления определенных данных для принятия стратегических и тактических решений на государственном, региональном и местном уровнях.

Комплексная оценка состояния социально-трудовых отношений должна включать ряд показателей, отражающих их уровень развития. Целесообразным считается группировки этих показателей по индикаторам.

Система индикаторов состоит из четырех разделов согласно содержания и структуры Генерального соглашения. Однако информационное наполнение такой системы существенно ограничивается возможностями официальной статистики.

Государственная статистическая отчетность предоставляет достаточно полную информацию только относительно крупных и средних предприятий. Малые предприятия ведут упрощенную систему учета и подают статистическую отчетность только по отдельным формам. Деятельность предпринимателей-физических лиц вовсе не охватывается статистической отчетностью. Выборочные обследования предприятий пока не получили широкого распространения, они проводятся нерегулярно, по достаточно узкому кругу единиц и, как правило, охватывают лишь определенную сферу или отрасль экономики.

Из-за различий в совокупности отчетных единиц по многим показателям статистика предприятий не может обеспечить полноту информации частности, данные о движении рабочей силы, использования рабочего времени, размерам и состоянию выплат заработной платы, условия труда и могут быть получены только за крупными и средними предприятиями. Хотя в Украине на этих предприятиях сосредоточено подавляющее большинство наёмных работников и занятого населения в целом, однако на малых предприятиях и в сфере индивидуальной предпринимательской деятельности условия занятости могут существенно отличаться.

Данные выборочных обследований домашних хозяйств, полученные непосредственно от населения, являются ярким свидетельством результативности и эффективности социально-трудовой политики в стране.

Государственным комитетом статистики Украине на постоянной основе осуществляются два обследования: условий жизни домохозяйств и по вопросам экономической активности населения. Их данные об уровне доходов населения, занятости и безработице включены в систему показателей оценки социально-трудового положения страны. Но для малых регионов уровень надежности этих показателей может оказаться недостаточным.

Доступ к административным данным, в частности налоговой администрации, фондов обязательного государственного социального

страхования, весьма ограничен, и они почти не публикуются. Однако данные о динамике зарегистрированного рынка труда регулярно и довольно широко публикуются.

На основе мониторинга социально-трудовых отношений разрабатываются прогнозы, которые делятся на группы согласно качественного содержания, отдельных элементов и направлений воспроизведения, а также по способам и методам прогнозирования.

В зависимости от уровня агрегирования показателей различают прогнозы макроэкономические, макроструктурные (укрупненные отраслевые) и отраслевые.

Макроэкономические прогнозы охватывают прогнозы трудовых ресурсов государства в целом.

Макроструктурные прогнозы трудовых ресурсов определяются по отраслям народного хозяйства.

Отраслевые прогнозы разрабатывают для отдельных отраслей экономики.

Приведенная классификация прогнозов характеризует систему социально-трудового прогнозирования с функциональной точки зрения.

Система прогнозов по проблемному признаку должна предусматривать: прогнозы последствий от реализации отдельных решений управленческих органов и возможного и вероятного наступления определенных событий в стране.

По организационному признаку система прогнозов должна охватывать составления Государственного прогноза экономического и социального развития страны, прогнозов отдельных производственных, управленческих и территориальных структур.

Элементы различных прогнозов можно разрабатывать отдельно, однако сведенные в обобщенный прогноз экономики страны, они должны взаимно дополнять друг друга.

В зависимости от рассчитанного периода действия различают оперативные, кратко-, средне- и долгосрочные экономические прогнозы. Они отличаются как по продолжительности прогнозирования, так и по его вероятности. Чем больше период прогнозирования, тем меньше его точность, тем труднее избежать неопределенности, а следовательно, тем ниже вероятность его реализации. В социально-трудовых прогнозах используют такой временной масштаб: краткосрочные – до одного года, среднесрочные – до пяти и долгосрочные – свыше пяти лет.

Государственный прогноз социального развития Украины – это система количественных показателей и качественных характеристик населения страны которая охватывает формирование структуры населения и социальной инфраструктуры. Прогнозные параметры определяют с учетом результатов анализа социального развития Украины за предыдущий

период и предположений относительно внешней экономической ситуации и внутренней социально-трудовой политики в перспективе.

Государственные прогнозы социального развития разрабатывают на долго-, средне-и краткосрочные периоды в целом по Украине, регионам и отраслям экономики, их используют для принятия органами законодательной и исполнительной власти конкретных решений в области экономической политики, в частности, для разработки общегосударственных, региональных, отраслевых программ.

Долгосрочный государственный прогноз социально-трудового развития Украины разрабатывают на 10-15 лет, однако уточняют каждые пять лет. В нём должны быть:

- предположение о внешней экономической ситуации и внутренней социальной политике;
- анализ социального развития страны за прошедшие годы, прогнозные макроэкономические показатели (реальная заработная плата, уровень безработицы);
- выводы относительно главных тенденций развития социальной сферы в долгосрочном периоде.

Этот прогноз после одобрения Кабинетом Министров Украины его главных показателей является ориентиром для подготовки предложений по определению социально-экономической политики на среднесрочный период.

Прогноз социального развития Украины на среднесрочный период разрабатывается на пять лет.

В этом прогнозе должны быть отражены:

- анализ социально-экономического развития страны за предыдущий период и характеристика главных проблем развития экономики и социальной сферы;
- ожидаемые изменения внешнеполитической и внешнеэкономической ситуации и их влияние на экономику страны;
- оценка влияния возможных мер государственной политики в прогнозном периоде и развитие социальной сферы;
- цели и приоритеты социального развития и предложения относительно направлений государственной политики в этот период;
- основные макроэкономические и другие необходимые показатели и балансы социального развития, в том числе в разрезе отраслей экономики и регионов;
- выводы о тенденциях развития трудовых ресурсов страны в течение среднесрочного периода.

Прогноз социального развития Украины на среднесрочный период используется при разработке проекта Программы деятельности Кабинета Министров Украины и публикуется в газете «Урядовый курьер». Первый

средне-срочный прогноз на пять лет был составлен до 2000 г. с определением главных макроэкономических показателей по годам.

Такой прогноз развития социально-трудовой сферы после одобрения Кабинетом Министров Украины его главных показателей является ориентиром для разработки годового прогноза и Государственной программы экономического и социального развития Украины.

Мониторинг социально-трудовых отношений проводится как на уровне государства, так и на уровне предприятий, организаций и учреждений. На предприятиях, учреждениях, организациях с помощью мониторинга проверяют трудовую активность работающих, уровень их профессиональных знаний, навыков, вклад работников в повышение эффективности управления, их удовлетворённость системой оплаты труда и ряд других. На основе результатов мониторинга формируется кадровая стратегия предприятий, которая включает систему материального стимулирования персонала, особенности набора и оценки персонала.

14.2. Методы и модели социально-экономических исследований

Методы прогнозирования – это совокупность приёмов мышления, способов, позволяющих на основе анализа ретроспективных данных сделать выводы о возможном развитии экономики в будущем. Методы прогнозирования, как и сами прогнозы, можно классифицировать по различным признакам.

В зависимости от способа прогнозирования и наличия информационных данных методы прогнозирования делятся на фактографические, экспертные (интуитивные) и комбинированные.

Фактографические методы основываются на достаточном информационном материале об объекте прогнозирования и его прошлом развитии. К ним относится группа методов экстраполяции и моделирования.

Экспертные методы применяются в случаях, когда информационный материал, характеризующий развитие объекта в прошлом, недостаточен. Они построены на информации, полученной по оценкам специалистов - экспертов. К экспертным относятся методы индивидуальной и коллективной экспертной оценки.

Комбинированные методы прогнозирования объединяют экспертные и фактографические методы.

Распространёнными среди методов индивидуальной экспертной оценки является метод «интервью», аналитический и метод написания сценария. По методу «интервью» эксперт непосредственно опрашивает специалистов. Аналитический метод предполагает всесторонний анализ прогнозируемого экономического явления или процесса с подготовкой соответствующей докладной записки. Метод написания сценария основан на

определении логики развития прогнозируемого объекта при различных условиях.

Среди коллективных методов экспертных оценок целесообразно выделить методы коллективной экспертной комиссии и коллективной генерации идей, метод Дельфи, матричный метод.

Суть метода коллективной экспертной комиссии состоит в том, что группа составителей прогноза (рабочая группа) уточняет основные направления развития объекта, строит матрицу, в которой отражены главная цель и средства её достижения, и разрабатывает вопросы для экспертов.

Экспертов опрашивают с целью получить ответ на поставленные вопросы в виде оценок вероятного варианта развития событий (распространенной является табличная форма). Вопрос формируют по определенной структурно-иерархической схеме (от составляющего к простым, от общего к частному). Заполненные экспертами таблицы используются для обобщений мнений по каждому предлагаемому вопросу. Окончательную оценку определяют как средневзвешенное значение.

Статистическая обработка данных коллективной экспертной оценки для научно-технических прогнозов – это совокупность оценок относительной важности, поставленных каждым специалистом каждому из оцениваемых направлений исследований. Оценки важности выражают в баллах, они могут принимать значения от нуля до единицы, от нуля до десяти, от нуля до сотни.

Эффективным средством прогнозирования, особенно долгосрочного, являются динамические и игровые имитационные модели. Первые позволяют делать выводы о главных чертах развития экономических систем, которые существенно не зависят от начальных условий. Эти выводы нужно детализировать с помощью других методов, например, аппарата математического программирования.

В ситуации, когда известные математические методы и модели оказываются слишком упрощенными и не могут адекватно отразить экономическую реальность, используют также методы имитационного моделирования.

Имитационная модель со сформализованным описанием производственной системы через ее элементы и зависимости между ними, отражает порядок расчета показателей, характеризующих эти элементы и зависимости.

Составлять прогнозы можно и методами, которые не являются непосредственно методами прогнозирования. К ним можно отнести вариационное исчисление, теорию катастроф, описания развития системы с работодателем и дифференциальных уравнений, сплайн-функций.

Вопросы для самоконтроля:

1. В чем сущность мониторинга социально-трудовой сферы?
2. Какие показатели отражают мониторинг социально-трудовой сферы?
3. Определите основные методы социально-экономических исследований.
4. В чем суть экспертных методов?
5. Что такое метод Дельфи?
6. В чем особенности применения методов экстраполяции?
7. Что можно проанализировать с производственной функцией Кобба-Дугласа?

15. Международная организация труда и её влияние на развитие социально-трудовых отношений

15.1. Особенности функционирования МОТ

Международная организация труда (МОТ) – международная специализированная организация по регулированию социально-трудовых отношений, защите прав человека и обеспечению социального мира. Она была создана в 1919 г. согласно Версальскому мирному договору при Лиге Наций. В 1946 г. МОТ стала учреждением Организации Объединенных Наций (ООН) и сегодня является авторитетным международным органом, главная цель которого – содействие социально-экономическому прогрессу, повышению благосостояния и улучшению условий труда людей, защиты их прав.

Высшим органом МОТ является **Международная конференция труда (МКП)**, которая проводится ежегодно в Женеве. МКП определяет основные направления в работе МОТ, утверждает международные трудовые нормы – конвенции и рекомендации, утверждает программу и бюджет организации, решает другие вопросы деятельности МОТ, один раз в три года выбирает исполнительный орган МОТ – **Административный совет**, который руководит работой МОТ в перерывах между конференциями и осуществляет воплощение в жизнь решений конференции.

Постоянным секретариатом МОТ, её административным и исполнительным органом является **Международное бюро труда (МБТ)** во главе с генеральным директором, который избирается Административным советом сроком на 5 лет. Персонал МБТ работает как в центральном аппарате в Женеве, так и в разных странах и регионах в качестве технических экспертов. Практическая работа Бюро заключается в подготовке вопросов для рассмотрения на Конференции проведение

специальных обследований и издание работ по проблематике МОТ, в оказании помощи правительствам по их просьбе в выработке проектов национальных законодательных актов по социально-трудовым вопросам.

В состав МОП входят также **Международный институт социально-трудовых исследований** в Женеве и **Международный учебный центр** в Турине.

МОТ работает с уставом, в котором определены её задачи, порядок принятия и выхода из организации, состав, права и задачи её органов и руководителей, условия сотрудничества с ООН, вопрос определения членских взносов стран-участниц, формирования, исполнения бюджета и контроля за его выполнением, порядок разработки международных трудовых норм и другие вопросы её деятельности.

Основные задачи МОТ:

- разработка согласованной политики и программ, направленных на решение социально-трудовых проблем;
- разработка и принятие международных трудовых норм в виде конвенций и рекомендаций, контроль за их выполнением;
- помощь странам-участницам в решении проблем занятости, сокращения безработицы и регулирования миграции;
- защита прав человека (права на труд, на объединение, коллективные переговоры, защиту 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 по улучшению условий труда и производственной среды, техники безопасности и гигиены труда, охраны и восстановления окружающей среды;
- содействие организациям трудящихся и предпринимателей в их работе с органами по регулированию социально-трудовых отношений;
- разработка и осуществление мероприятий по защите наиболее уязвимых групп трудящихся (женщин, молодежи, пожилых людей, трудящихся-мигрантов).

Задачи МОТ освещаются в конкретных программах, которые она принимает. Особенность деятельности МОТ состоит в том, что её решения и рекомендации принимаются на основе трипаратизма, т.е. путем согласования вопросов между тремя сторонами-партнёрами: правительствами, организациями-представителями трудящихся и организациями-представителями предпринимателей, взаимного учета их интересов и принятия общих решений, которые соответствуют требованиям этих трех сторон.

15.2. Разработка программ, направленных на улучшение условий функционирования социально-трудовых отношений

Основная форма и метод работы МОТ заключаются в разработке конвенций и рекомендаций.

Конвенция – это международный акт, который, будучи ратифицированным государством-членом МОТ, становится обязательным для исполнения этим государством.

Рекомендации – это ориентиры для государств, которые используются ими при разработке социально-экономической политики, законов, других мероприятий в социально-трудовой сфере.

Важное направление работы МОТ и ее органов – деятельность по обеспечению полной занятости населения, предупреждения и сокращения безработицы.

Основными целями МОТ в сфере занятости являются:

- расширение занятости путем содействия сбалансированному и долгосрочному экономическому росту;
- снижение уровня бедности посредством эффективной занятости;
- проведение активной политики на рынке труда;
- достижение оптимального соотношения между стабильностью занятости и стабильностью заработной платы, защита наиболее уязвимых групп трудящихся, таких как женщины, молодежь, мигранты.

Эта политика имеет целью обеспечить:

- а) работой всех, кто готов приступить к работе и ищет работу;
- б) как можно большую производительность работы;
- в) наличие права выбора занятости и широких возможностей для каждого работника получить подготовку и использовать свои навыки и способности для выполнения работы, к которой он пригоден, независимо от расы, цвета кожи, пола, религии, политических взглядов, иностранного происхождения или социального статуса.

Политика МОТ учитывает должным образом стадию и уровень экономического развития и взаимную связь между целями в области занятости и другими экономическими и социальными целями. Она осуществляется с использованием методов, соответствующих национальным условиям и практике. Существенную часть деятельности МОТ составляет работа по профессиональной подготовке и переподготовке работников, их профессиональной ориентации и профессиональной реабилитации для стран - членов МОТ.

Вопросы для самоконтроля:

1. Какие основные функции и задачи МОТ?

2. Какие программы были разработаны МОТ для улучшения условий функционирования социально-трудовых отношений?

16. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений

16.1. Особенности регулирования трудовой деятельности населения

В 1987 г. Вашингтонский комитет по проблемам кризиса народонаселения опубликовал Международный индекс неблагополучия, с помощью которого попытался продемонстрировать различия в условиях жизни населения в разных странах.

Индекс был композитным и содержал 10 показателей, характеризующих благосостояние людей в зависимости от материального положения, демографической ситуации, состояния здоровья и общественного устройства. Анализ базировался на таких показателях:

- уровень дохода;
- уровень инфляции;
- спрос на новые рабочие вакансии;
- детская смертность;
- характеристика питания;
- наличие чистой питьевой воды;
- использование электроэнергии;
- уровень грамотности среди взрослого населения и степень свободы личности.

По расчетам наиболее неблагополучными в тот период были условия жизни в Мозамбике, Анголе и Афганистане, а благополучными – в Швейцарии и Люксембурге.

Начало 90-х годов ознаменовал появление новых подходов к общественному развитию. В 1990 г. в рамках Программы развития ООН появилась концепция «человеческого развития» или «развития человеческого потенциала», в соответствии с которой развитие представляет процесс расширения возможностей выбора для отдельного индивидуума. Позднее эта концепция была дополнена положением о безопасности индивидуума, которая трактуется как «обеспечение свободной и безопасной возможности осуществления своего выбора отдельным индивидуумом».

В этот же период в программе развития ООН была представлена комплексная оценка социально-экономического развития как промышленно развитых, так и развивающихся стран, в основе которой находился расчет индекса человеческого развития (ИЧР).

ИЧР ранжировал страны по восходящей от 0 до 1 балла (высокий уровень развития) и стал Интегральным показателем, который характеризует такие аспекты человеческого существования, как долголетие, образованность и уровень жизни. Методика расчета ИЧР достаточно сложна и основывается на трех показателях: ожидаемой продолжительности жизни в момент рождения; интегральном потенциале, оцениваемом на базе среднего уровня грамотности взрослого населения и среднего количества лет обучения; величине реального ВВП на душу населения.

Несмотря на то, что ИЧР был создан относительно недавно, этот показатель широко применяется международными организациями и постоянно совершенствуется его создателями.

Значительным шагом в этом направлении является нахождение общей меры для измерения пройденного социально-экономического пути. ИЧР фиксирует максимум и минимум для каждого измерения, так называемые реперные точки, и затем показывает, где находится страна по каждой из трех шкал, выраженных в величинах от 0 до 1 балла. Низкий показатель ИЧР находится в интервале от 0,00 до 0,50 балла, средний – от 0,51 до 0,79 и высокий – от 0,80 до 1,00.

МОТ и ООН разработали серию конвенций и рекомендаций, которые распространяются на широкий круг отношений. Некоторые из них рассматривают вопрос устранения дискриминации и создание равных возможностей в сфере занятости.

Среди наиболее важных конвенций и рекомендаций – Конвенция (№ 111) и Рекомендация (№ 111) о дискриминации (Занятость и занятия), Конвенция (№ 100) и Рекомендация (№ 90) о равной оплате, Конвенция (№ 165) о работниках, которые несут ответственность за свои семьи, и Конвенция (№ 142) и Рекомендация (№ 150) о развитии людских ресурсов.

В 1981 г. Конвенция (№ 156) и Рекомендация (№ 165) о работниках, которые несут ответственность за свои семьи, была утверждена МОТ как официальное признание того, что создание полного равенства между мужчиной и женщиной требует изменения их традиционных ролей. Эти документы признают, что работники, которые несут ответственность за свои семьи, могут находиться в невыгодном положении по условиям существующего трудового договора. Они предусматривают, что работники как женского, так и мужского пола должны иметь возможность пользоваться своими правами на получение работы и её исполнение, не будучи при этом объектами дискриминации по своим семейным обязанностям.

ЕС разработал постановление о рабочем времени – 48 часов в неделю, ежедневное время для отдыха – 11 часов и ежегодный оплачиваемый отпуск – 4 недели.

Рекомендация 1960 г. о сотрудничестве в отраслевом и национальном масштабах (№ 113) отмечает необходимость проведения в отраслевом и национальном масштабах консультаций и сотрудничества между государственными органами власти и организациями работодателей и работников с целью содействия взаимопониманию и хорошим отношениям между этими сторонами, развития экономики, улучшения условий труда и повышения жизненного уровня.

Конвенция 1981 г. о коллективных переговорах (№ 154) определяет круг вопросов, которые должны быть предметом переговоров, проводимых между организациями работодателей и работников. К ним относятся:

- определение условий труда и занятости;
- регулирование отношений между работодателями и работниками;
- регулирование отношений между предпринимателями или их организациями и организациями работников.

16.2. Регулировка миграционных процессов

Иммиграционная политика формируется с помощью следующих инструментов:

- 1) Качественные требования к иностранной рабочей силе:
 - а) наличие сертификата об образовании;
 - б) стаж работы по специальности;
- 2) Возрастной ценз.
- 3) Состояние здоровья.
- 4) Ограничения личностного характера (так называемое социальное чистки).
- 5) Прямое квотирование импорта рабочей силы.
- 6) Финансовые ограничители.
- 7) Временные ограничители.
- 8) Национально-географические приоритеты.
- 9) Система санкций, действующих в отношении незаконных трудящихся-мигрантов, лиц, занятых незаконным импортом рабочей силы, работодателей, незаконно использующих трудящихся-мигрантов.
- 10) Программы репатриации, целью которых является стимулирование оттока трудящихся-мигрантов. Используется, как правило, три вида программ:
 - а) программы материальной компенсации, предусматривающие денежные выплаты иммигрантам за преждевременное прекращение их деятельности;
 - б) программы профессиональной подготовки с целью облегчения иммигрантам отъезда на родину и их трудоустройство дома;
 - в) программы экономической помощи регионам массовой эмиграции.

В целом каждая страна разрабатывает свои меры по регулированию притока и оттока рабочей силы в зависимости от внутриэкономического положения данной страны. Характерной чертой регулирования миграционных процессов является то, что приоритеты в этой области отдаются национальным государствам. Именно национальное миграционное законодательство является определяющим в разрешении спорных ситуаций.

Международная организация миграции (МОМ) образована в 1949 г. как Международная организация по делам беженцев (МОБ). Позже её полномочия были расширены, а с 1989 г. она переименована в МОМ. Сейчас в организацию входит 81 государство, из которых 46 – члены, 35 – наблюдатели. В рамках этой организации осуществляется разработка долгосрочных программ в сфере регулирования миграционных потоков, оказание помощи по вопросам организации миграции, технического сотрудничества, предотвращения «утечки умов», деэмиграции, предоставление экспертных услуг и т.п. Основными функциями МОМ, согласно уставу, являются:

- осуществление упорядоченной и запланированной миграции граждан;
- перемещение квалифицированной рабочей силы, в том числе членов семьи, которые могут способствовать развитию принимающих стран;
- организация передвижения беженцев;
- предоставление государствам форума для обмена мнениями, опытом и сотрудничества.

Сейчас МОМ в большей степени регулирует качественную, а не количественную сторону миграции (например, вербовка квалифицированных кадров, возвращения талантливых специалистов на родину). Также МОМ оказывает помощь беженцам и рассматривает проблему потенциальных беженцев.

Основными задачами МОМ являются: найм на работу; воссоединение семей; получение образования; короткие туристические, семейные, деловые визиты (сроком до 3 месяцев), поиск политического убежища (по Женевской Конвенции), возвращение граждан на родину; выезд на постоянное жительство.

МОМ является единственной организацией, имеющей глобальные полномочия, при этом она не входит в учреждения ООН, но тесно с ними сотрудничает.

Управление Верховного комиссара по делам беженцев (УВКБ) при ООН занимается вопросами защиты беженцев, реализации долгосрочных решений, прежде всего по репатриации.

Система постоянного наблюдения за миграцией координирует деятельность национальных иммиграционных управлений.

Таким образом, международная миграция рабочей силы является сегодня важным и одним из наиболее сложных аспектов интернационализации хозяйственной жизни. С одной стороны, международная миграция рабочей силы обеспечивает перераспределение трудовых ресурсов в соответствии с потребностями стран, позволяет осваивать новые районы, а с другой – ведет к обострению экономических и социальных противоречий.

Вопросы для самоконтроля:

1. Названия основные международные организации, которые регулируют социально-трудовые отношения.
2. В чем заключается сущность иммиграционной политики?
3. Определите основные функции Международной организации по миграции населения.

СЛОВАРЬ ОСНОВНЫХ ТЕРМИНОВ

1. Безработные – граждане, не имеющие работы и заработка, которые зарегистрированы в органах службы занятости, ищут работу и готовы к ней приступить.

1. Безработица – социально-экономическая ситуация в обществе, при которой часть трудоспособного населения не может найти работу, которую она способна выполнять.

2. Внутренний рынок труда – рабочие места внешнего рынка труда, не требующие высокой квалификации и использования сложных технологий; характеризуется нестабильной занятостью и низким уровнем заработной платы.

3. Воспроизводство населения – исторически и социально-экономически обусловленный процесс постоянного и непрерывного обновления человеческих поколений.

4. Выработка – количество произведенной продукции в единицу времени или количество продукции, приходящейся на одного среднесписочного работника или рабочего за год, квартал, месяц.

5. Государственное регулирование занятости населения – система социально-экономических и организационно-правовых мер, которые разрабатывают и реализуют органы государственной власти, направленные на обеспечение эффективной с занятости трудовых ресурсов.

6. Домашнее хозяйство – один из субъектов экономической деятельности, который обеспечивает экономику ресурсами, прежде всего трудовыми и денежными, а также использует полученные средства для обеспечения жизнедеятельности человека.

7. Доходы населения – совокупность средств и расходов в натуральном выражении для поддержания физического, морального, экономического и интеллектуального состояния человека.

8. Занятость населения – участие населения трудоспособного возраста в общественном производстве.

9. Заработная плата – вознаграждение или заработок, исчисленный в денежном выражении, которое по трудовому договору работодатель платит работнику за выполненную работу.

10. Заработная плата основная – вознаграждение за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда.

11. Зарплата дополнительная – вознаграждение за труд сверх установленных норм, за трудовые успехи, изобретательность и особые условия труда.

12. Интенсивность труда – мера напряженности человека, которая определяется количеством физической и умственной энергии, потраченной за единицу времени.

13. Конъюнктура рынка труда – соотношение спроса и предложения на рынке труда.

14. Кооперирование труда – достижение рациональных пропорций в затратах труда различных видов.

15. Миграция – это любое, независимо от цели, регулярности и длительности, территориальное перемещение из одного населенного пункта в другой, которое может привести к изменению постоянного места жительства.

16. Минимальная заработная плата – законодательно установленный размер заработной платы за простой, неквалифицированный труд.

17. Мониторинг социально-трудовых отношений – система периодического сбора, обобщения и анализа социальной информации и представления определенных данных для принятия стратегических и тактических решений на государственном, региональном и местном уровне.

18. Наемный работник – гражданин, заключивший индивидуальной трудовой договор с работодателем, и, согласно этому соглашению, приобрёл соответствующие права и обязанности.

19. Население – это совокупность людей, исторически или естественно сформировавшаяся в процессе производства, которая постоянно восстанавливается и проживает на определенной территории (в селе, городе, районе, регионе или стране).

20. Натуральные доходы – продукция личных подсобных хозяйств, которая используется для личного потребления, а также трансферты в натуральной форме.

21. Номинальные доходы – величина начисленных выплат и натуральных выдач.

22. Нормирование труда – процесс определения объективно необходимых затрат рабочего времени во всех сферах деятельности человека.

23. Организация труда – способ сочетания непосредственных производителей со средствами производства с целью создания благоприятных условий для получения высоких конечных социально-экономических результатов.

24. Первичный рынок труда – рабочие места, направленные на внутренний рынок труда, который характеризуется стабильной занятостью, высокой оплатой труда, требует высокого уровня квалификации работников и предоставляет возможности профессионального и карьерного роста.

25. Потребительская корзина – сумма расходов, потребительский минимум, необходимый для поддержания жизненного уровня потребителей (продовольственных покупок, оплаты услуг) в расчете на одно лицо по категориям.

26. Производительность труда – степень эффективности процесса труда. В ее определении исходной категорией является труд.

27. Профессиональные союзы – массовые организации, объединяющие наёмных работников, связанных общими социально-экономическими интересами. В мировой экономике известно также другие организационные формы объединения наемных работников.

28. Работодатель (как субъект социально-трудовых отношений согласно международной классификации) – человек, работающий самостоятельно и систематически предоставляющий работу одному или многим лицам.

29. Рабочее место - первичное звено производства, зона приложения труда одного или нескольких (если рабочее место коллективное) исполнителей, определённая на основании трудовых и других действующих норм и оснащенная необходимыми средствами для трудовой деятельности.

30. Рабочие – производственный персонал, осуществляющий свою трудовую деятельность в материальном производстве с преобладающей долей физического труда: основные и вспомогательные.

31. Реальные доходы – номинальные доходы, скорректированные на изменения цен на товары и тарифов на услуги.

32. Руководители – работники, которые делятся на две группы: линейные – руководители всех рангов, в функции которых входит общее руководство тем или иным производственным процессом в целом (участком, цехом); функциональные – лица, управляющие функциональными отделами и службами управления.

33. Служащие – исполнители, осуществляющие вспомогательную работу по реализации функций управления (табельщик, кассир и др.)).

34. Специалисты – лица, деятельность которых в сфере управления требует высшего образования (экономисты, юристы, инженеры-технологи, инженеры-механики, бухгалтеры, диспетчеры, аудиторы и др.).

35. Стоимость рабочей силы – совокупность затрат предпринимателя, связанных с использованием рабочей силы, по обеспечению необходимых для нормальной жизнедеятельности человека, т.е. для поддержания его трудоспособности, профессионально-квалификационной подготовки, содержание семьи и воспитание детей, духовного развития и т.п..

36. Структурная безработица – это безработица, которая обусловлена изменением, с одной стороны, потребительского спроса на товары, а с другой – изменением структуры производства, которое реагирует на изменение потребительского спроса.

37. Трудовой потенциал – совокупность качественных и количественных характеристик персонала предприятия и населения страны.

38. Трудовые ресурсы – часть населения страны, по своему физическому развитию, умственными способностями и знаниям, способная работать в народном хозяйстве.

39. Трудоемкость – показатель, характеризующий затраты времени на единицу продукции (т.е. обратная величина выработки).

40. Фондовооруженность – это показатель оснащенности труда производственными основными фондами.

41. Фондоотдача – общий показатель использования всей совокупности основных производственных фондов. Определяется отношением годового объема выпуска продукции в денежном выражении к среднегодовой (без учёта износа) балансовой стоимости основных производственных фондов.

42. Фрикционная безработица – безработица, которая возникает, когда часть работающих добровольно меняет место работы или ищет новую работу после увольнения.

43. Человеческий капитал – сформированный или развитый в результате инвестиций и накопленный людьми определенный запас знаний, навыков, способностей.

44. Энерговооруженность труда – потребление всех видов энергии на одного рабочего за определенный период.

ЛИТЕРАТУРА

1. Адамчук В.В. Экономика и социология труда: учебник / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, И.Е. Сорокина. – М: ЮНИТИ, 2001. – 407 с.

2. Андрианова В.В. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учеб. пособие / В.В. Андрианова [2-е изд., доп. и перераб.]. – Симферополь: Таврия, 2007. – 348 с.

3. Вайсбурд В.А. Экономика труда: учеб. пособие / В.А. Вайсбурд. — М.: «Омега-Л», 2011. — 376 с.
4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. пособие / Б.М. Генкин. — М.: Нор-ма-Инфра, 2000. — 412 с.
5. Гринёва В.М. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учеб. пособие / В.М. Гринёва. — К.: Знание. — 2010. — 310 с.
6. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учебное пособие / Н.И. Есинова. — К.: Кондор, 2003. — 462 с.
7. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка: учеб. пособие [3-е изд, перераб и доп.] / А.В. Калина. — К.: МАУП, 2001. — 312 с.
8. Колот А.М. Мотивация, стимулирование и оценка персонала: учеб. пособие / А.М. Колот. — М.: Финансы и статистика, 1998. — 224 с.
9. Маслоу А.Х. Мотивация и личность / А.Х. Маслоу. — СПб: Евразия, 1999. — 478 с.
10. Рофе А.И. Экономика труда: учебник / А.И. Рофе. — М.: КНОРУС, 2010. — 391 с.
11. Управление персоналом: учеб. пособие / под ред А.Я. Кибанова [2-е изд, перераб и доп.]. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 638 с.
12. Учебное пособие по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения» для студентов направлений подготовки отрасли знаний 0305 «Экономика и предпринимательство» всех форм обучения / С.Б. Иваницкая, Т.А. Галайда. — Полтава: ПолтНТУ имени Юрия Кондратюка, 2013. — 226 с.
13. Учебно-методическое пособие для самостоятельной работы и подготовки к практическим занятиям по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения» для студентов направлений подготовки отрасли знаний 0305 «Экономика и предпринимательство» дневной формы обучения / Сост. Т.О. Галайда. — Полтава: ПолтНТУ имени Юрия Кондратюка, 2012. — 54 с.
14. Экономика и социология труда: учебник для вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. — М.: ЮНИТИ, 2008. — 421 с.
15. Экономика труда: в 2-х т.: учебник / Ю.Г. Одегов, Г.С. Руденко, Л.С. Бабынина; ред. Ю. Г. Одегов. — М.: Альфа-Пресс, 2007. — 756 с.
16. Эренберг Р.Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р.Дж. Эренберг, Р.С. Смит. М.: Республика, 1996. — 800 с.

Учебное издание

Галайда Татьяна Александровна

КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ
по дисциплине
«ЭКОНОМИКА ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ»
для студентов-иностранцев экономических направлений подготовки

Компьютерная вёрстка
Редактор

Т.А. Галайда
Т.А. Галайда

Печать RISO
Уч.-изд. лист. 5,27

Полиграфический центр
Полтавского национального технического университета
имени Юрия Кондратюка
36011, Полтава, просп. Першотравневий, 24
Свидетельство о внесении субъекта издательского дела
в Государственный реестр издателей, изготовителей и распространителей
издательской продукции
Серия ДК, №3130 от 06.03.2008 г.

Отпечатано с оригинал-макета
ПЦ ПолтНТУ