

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

В.Н. Лукьянов, М.Т. Лукьянова

**Экономика и управление
трудовыми ресурсами
(учебное пособие)**



Уфа 2016

УДК 338.24 (07)
ББК 65.24 я7
Л 84

Лукьянов В.Н., Лукьянова М.Т.

Экономика и управление трудовыми ресурсами: – Уфа: ФГБОУ ВО Башкирский ГАУ, 2016. – 145 с.

ISBN 978-5-7456-0514-7

Учебное пособие представляет собой краткий курс по экономике и управлению трудовыми ресурсами. В издании максимально подробно представлены сведения о роли труда в функционировании общества, устройстве трудовых отношений и рынка труда, структуре населения во взаимосвязи с трудовыми отношениями (экономически активное и неактивное население, безработные и занятые и т.д.), занятости как социальном благе и безработице, трудовых факторах и резервах экономического роста. В пособии также рассматриваются международный опыт регулирования социально-трудовых отношений, состояние и развитие трудовых ресурсов в стране, современные тенденции в области их эффективного использования.

В учебном пособии приведены материалы для изучения дисциплины, включающие краткое содержание лекций, вопросы для самопроверки, тесты и задачи. Материалы изложены в компактной форме с использованием логических таблиц, схем и рисунков. Пособие подготовлено на кафедре «Экономика и менеджмент» ФГБОУ ВО Башкирский ГАУ. Рекомендуются для студентов, аспирантов, магистров и профессорско-преподавательскому составу.

Рецензенты:

Председатель Комитета Государственного Собрания – Курултая
Республики Башкортостан по аграрным вопросам, экологии и
природопользованию, д-р экон. наук ***Р.У. Гусманов***

д-р экон. наук, профессор кафедры
экономики и менеджмента ***А.А. Аскарлов***

ISBN 978-5-7456-0514-7

© Лукьянов В.Н., Лукьянова М.Т., 2016
© ФГБОУ ВО Башкирский ГАУ, 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	6
ГЛАВА 1	
ФОРМИРОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ «ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ» И ЕЕ РАЗВИТИЕ	
1.1 Содержание понятия и сущность экономической категории «труд»	7
1.2 Организация труда в обществе, характеристика ее основных элементов	10
1.3 Связь дисциплины «Экономика и управление трудовыми ресурсами» с другими науками	14
1.4 Виды и границы разделения труда	15
Вопросы для самоконтроля	16
Тесты	17
ГЛАВА 2	
ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ОБЩЕСТВА	
2.1 Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория	21
2.2 Трудовой потенциал общества: сущность, показатели и структура	23
2.3 Воспроизводство населения как фактор формирования человеческих ресурсов	26
2.4 Непрерывное образование населения, его сущность и необходимость	28
Вопросы для самоконтроля	30
Задачи	31
Тесты	35
ГЛАВА 3	
ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ И РЫНОК ТРУДА	
3.1 Характеристика и структура занятости	39
3.2 Рынок труда: понятие, состояние, тенденции	43
3.3 Формы и основные показатели безработицы	45
3.4 Структура, функции и права государственной службы занятости	48
3.5 Трудовые перемещения и трудовая мобильность в условиях рыночных отношений: понятие, виды, тенденции	49
Вопросы для самоконтроля	52
Задачи	53
Тесты	54

ГЛАВА 4

ПОНЯТИЕ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

4.1	Экономическая сущность производительности труда	59
4.2	Методы и способы измерения выработки продукции	61
4.3	Трудоемкость единицы продукции как показатель производительности труда	63
4.4	Факторы и резервы роста производительности труда	64
	Вопросы для самоконтроля	67
	Задачи	68
	Тесты	69

ГЛАВА 5

КАЧЕСТВО И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

5.1	Понятия «качество жизни» и «уровень жизни» населения, их соотношение	73
5.2	Система показателей качества и уровня жизни населения	74
5.3	Важнейшие социальные стандарты уровня жизни населения	77
5.4	Денежные доходы населения, их виды и основные источники	78
5.5	Коэффициент концентрации доходов (индекс Джини). Кривая Лоренца как отражение степени неравенства доходов	80
	Вопросы для самоконтроля	83
	Тесты	84

ГЛАВА 6

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД – ВАЖНЕЙШИЙ ИСТОЧНИК ДОХОДОВ И СТИМУЛ ТРУДА

6.1	Вознаграждение и стимулирование труда: цели и принципы	87
6.2	Сущность и функции заработной платы	89
6.3	Направления государственного регулирования заработной платы	90
6.4	Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие	92
6.5	Формы и системы оплаты труда работников, их назначение и условия применения	94
6.6	Нетрадиционные и гибкие формы оплаты труда	96
	Вопросы для самоконтроля	97
	Задачи	98
	Тесты	101

ГЛАВА 7	
ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ТРУДА	
7.1	Механизм реализации системы социального партнерства, значение и инструменты его правовой составляющей
	105
7.2	Формирование и развитие социально-трудовых отношений
	108
7.3	Трудовые конфликты как особая форма трудовых отношений
	110
7.4	Способы разрешения трудовых конфликтов
	113
	Вопросы для самоконтроля
	115
	Тесты
	115
ГЛАВА 8	
МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА	
8.1	Международная организация труда и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений
	119
8.2	Структура, задачи и методы работы Международной организации труда
	124
8.3	Международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений
	126
	Вопросы для самоконтроля
	127
	Тесты
	127
ГЛОССАРИЙ	131
ЛИТЕРАТУРА	142

ВВЕДЕНИЕ

Изучив вопросы значения труда в развитии человека и роли труда в развитии научно-технического прогресса и общества можно сделать вывод о том, что человек своим развитием всецело обязан труду. Курс «Экономика и управление трудовыми ресурсами» как наука вооружает практику научно-обоснованными рекомендациями по совершенствованию организации и повышению эффективности общественного труда. Большое теоретическое и практическое значение имеют решения, которые обобщают трудовые успехи общества и определяют задачи и пути социального и экономического развития.

«Экономика и управление трудовыми ресурсами» как учебная дисциплина рассматривает закономерности социально-экономической жизни в области трудовых отношений, в т.ч. специфические формы проявлений категорий труда, таких как занятость, безработица, заработная плата, организация, производительность и мотивация труда. Изучает механизм действия экономических законов в сфере труда, формы их проявления в общественной организации труда.

По мере усложнения и усиления взаимодействия факторов – экономических, политических, демографических, социальных – воздействующих на социальную защищенность, состояние и качество человеческих ресурсов и на возможности реализации их потенциала, возрастает потребность в регулирующей деятельности государства. Это связано как с общими процессами развития социально-трудовых отношений, так и с усилением роли человеческого потенциала в обеспечении устойчивого экономического роста, инновационных процессов, укрепления национальной конкурентоспособности, позиций страны на мировом рынке. Это значит, что проблемы современной экономики труда оказывают огромное значение на место страны в мировом сообществе.

Предметом курса «Экономика и управление трудовыми ресурсами» являются социально-экономические отношения, возникающие в процессе труда под влиянием различных факторов технического, организационного, кадрового и другого характера.

Цель изучения – формирование области знаний в сфере рациональной, эффективной организации и управления трудовыми ресурсами и его оплаты.

Учебное пособие «Экономика и управление трудовыми ресурсами» состоит из восьми глав, содержащих в себе комплекс вопросов, изучение которых даст возможность получить знания по организации экономики труда на предприятии и навыки в решении ряда конкретных задач, вопросов для самопроверки и тестов, относящихся к каждой главе.

Учебное пособие «Экономика и управление трудовыми ресурсами» полезно не только для студентов, обучающихся по экономическому направлению подготовки, но и для практических работников предприятий, предпринимателей, помогает им получить более полное представление об основах теории и практики экономики и управления трудовыми ресурсами, оказывает содействие в формировании и повышении профессионального уровня и деловой репутации.

Глава 1. ФОРМИРОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ «ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ» И ЕЕ РАЗВИТИЕ

1.1. Содержание понятия и сущность экономической категории «труд»

Дисциплина «Экономика и управление трудовыми ресурсами» изучает трудовые отношения, условия формирования и использования трудового потенциала.

Труд играет исключительно важную роль в осуществлении и развитии человеческого общества и каждого его члена. Благодаря труду многих тысяч поколений людей накоплен огромный потенциал производительных сил, колоссальное общественное богатство, сформировалась современная цивилизация. Дальнейший прогресс человеческого общества невозможен без развития производства и труда.

Во все времена труд был и остается важнейшим производственным фактором, основным видом деятельности человека.

Деятельность – это внутренняя (психическая) и внешняя (физическая) активность человека, регулируемая сознаваемой целью.

Труд – деятельность, направленная на производство определенных общественно полезных (или, по крайней мере, потребляемых обществом) продуктов – материальных или духовных.



Осознанную часть деятельности подразделяют на *трудовую* и *нетрудовую части*. Основными критериями, отличающими трудовую деятельность, от нетрудовой, выступают:

- ✓ *связь с созданием благ*, т.е. создание и наращивание материальных, духовных, бытовых благ;
- ✓ *целенаправленность деятельности*;
- ✓ *легитимность деятельности*. К труду относится только не запрещенная деятельность, а запрещенная, преступная деятельность трудом быть не может, так как направлена на незаконное присвоение ре-

зультатов чужого труда и преследуется законом;

- ✓ *востребованность деятельности*. Если человек затратил время и усилия на производство изделия, которое оказалось никому не нужным, то такую деятельность нельзя считать востребованным трудом.

Таким образом, с экономической точки зрения **труд** – процесс сознательной, целесообразной деятельности людей, с помощью которой они видоизменяют вещество и силы природы, приспособляя их для удовлетворения своих потребностей.

Цели трудовой деятельности задаются человеку обществом, поэтому по своей природе она является общественной: потребности общества ее формируют, определяют, направляют и регулируют.

Труд – особая система, состоящая из трех компонентов:

- **Предметы труда** – природное вещество, вещь или комплекс вещей, на которые человек воздействует в процессе труда при помощи средств труда в целях приспособления их для удовлетворения личных и производственных потребностей. Если предметы труда образуют материальную основу продукта, то они называются *основными материалами*, а если способствуют самому процессу труда или придают основному материалу новые свойства, то – *вспомогательными материалами*. К предметам труда в широком смысле относится все то, что изыскивается, добывается, обрабатывается, формируется, т.е. материальные ресурсы, научные знания и т.д.
- **Средства труда** – вещь или совокупность вещей, находящихся между человеком и предметом труда, которые служат для него в качестве проводника воздействия на этот предмет в целях получения необходимых материальных благ. К средствам труда относятся *орудия труда* и *рабочее место*. На эффективность труда оказывает воздействие совокупность свойств и параметров средств труда, должным образом приспособленных к человеку или коллективу как субъекту труда. В случае несоответствия психофизиологических характеристик человека и параметров средств труда нарушается безопасный режим работы, повышается утомляемость работника и т.д. Параметры орудий труда зависят от достижений научно-технического прогресса, финансовых возможностей предприятия по приобретению новинок, а также его инвестиционной активности.
- **Люди** как субъекты труда, преобразующие в процессе труда предметы в продукты с помощью средств труда.

Предмет дисциплины – это труд. Труд является совместной целенаправленной деятельностью людей, в то же время, это важнейшее условие существования как отдельного индивида, так и общества в целом.

Объект дисциплины – человек, как источник труда, а также сам его труд.

Труд – это целесообразная деятельность человека и общества, направленная на сохранение и приспособление среды обитания для удовлетворения своих потребностей. Процесс труда всегда связан с затратами физической и психиче-

ской энергии, с затратами ресурсов. Труд является одним из главных факторов производства, наряду с землей (природными ресурсами), капиталом, предпринимательством. Труд – естественное условие человеческой жизни, он позволяет человеку стать личностью, творцом ноосферы, производить материальные и духовные блага и получать прибавочную стоимость. Труд является процессом самоуправляемым и управляемым извне (менеджером, инженером, мастером).

Труд также не может рассматриваться как товар, товаром является услуга труда.

Рассмотрим основные функции труда на рисунке 1.1.

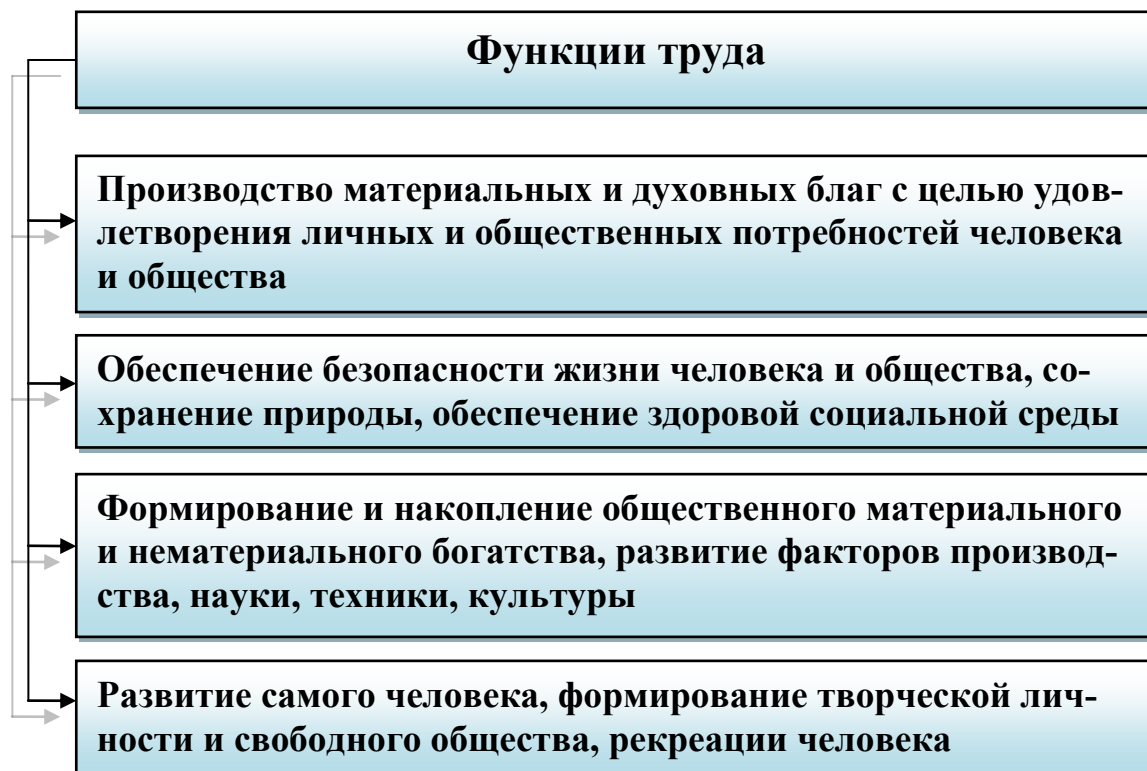


Рисунок 1.1 Функции труда

Рабочая сила – способность к труду, т.е. совокупность свойств, характеристик человека (в т.ч. наличие определенных физических и духовных способностей, навыков, умений и т.д.), необходимых ему для осуществления какой-либо трудовой деятельности, и используемых им в ходе трудовой деятельности.

Содержание труда – совокупность его элементов, которые определяются профессиональной принадлежностью работ, их последовательностью, составом, сложностью, структурой, целью.

Под **характером труда** обычно понимают особенности его функционирования, независимо от содержания труда, его общественную форму; труд свободный и принудительный; индивидуальный и коллективный; личный и общественный; умственный и физический; содержательный и малосодержательный; тяжелый и легкий; престижный и непрестижный; опасный и безопасный.

1.2. Организация труда в обществе, характеристика ее основных элементов

Общественная организация труда – это социально-экономические отношения, характеризующие форму социальной организации труда в обществе и охватывающие отношения по поводу привлечения членов общества к труду, разделения и кооперации труда, воспроизводства рабочей силы и ее подготовки, распределении материальных благ. В различных общественно-экономических формациях и типах цивилизации общества имеют место свои особенности этих отношений.

Экономические системы основаны на разделении труда, т.е. на относительном разграничении видов деятельности. В той или иной форме разделение труда существует на всех уровнях: от мирового хозяйства до рабочего места. Разграничение видов деятельности в экономике страны осуществляется по группам отраслей: сельское и лесное хозяйство, добывающая промышленность, строительство, обрабатывающая промышленность, транспорт, связь, торговля и т.д. Дальнейшая дифференциация происходит по отдельным отраслям и подотраслям.

Под влиянием научно-технического прогресса, изменения средств производства, технологии, форм и методов управления и т.д., меняется структура труда, происходит замена одних форм организации труда другими, более эффективными в новых конкретных условиях.

Сложные формы организации труда имеют, как правило, иерархическую структуру. Организация труда имеет разные уровни. Общественная организация труда – определенный способ упорядочения и регулирования трудовой деятельности в обществе. К ней относятся: формы и методы привлечения людей к труду, соединение рабочей силы со средствами производства, разделение и кооперация труда в обществе, распределение результатов труда между членами общества, обеспечение воспроизводства рабочей силы.

Качественную определенность общественной организации труда придает господствующая в обществе система производственных отношений. Организация труда на предприятии (фирме, учреждении) – способ упорядочения и направления труда на достижение поставленной цели путем объединения работников в определенную систему. Организация труда на данном уровне предполагает разделение и кооперацию труда, разработку методов труда, с помощью которых может быть выполнен тот или иной вид работы, организацию рабочих мест, создание условий труда, подбор и расстановку кадров, определение перечня – функций и обязанностей каждого работника, установление меры труда с помощью нормирования, организацию оплаты труда; установление правил дисциплины труда, обеспечивающих порядок и согласованность в работе; режим труда и отдыха работников.

Организация труда на рабочем месте на современном этапе развития технологических систем требует научного подхода. В сложных производственных системах она включает такие аспекты, как максимальный учет функциональных возможностей человека, определение порога утомления, работоспособно-

сти, степени реакции на непредвиденные раздражители, устойчивости к факторам среды (температурным скачкам, шуму, давлению и т.д.). Наряду с профессиональным отбором, обучением, тренировкой большое значение имеет привлечение инженеров-психологов для лучшего приспособления рабочего места к возможностям человеческого организма, а соответственно и создания условий для повышения эффективности труда работника.

По выполняемым функциям обычно выделяют четыре основные группы персонала: руководители, специалисты (инженеры, экономисты, юристы и т.д.), рабочие и ученики.

Основными видами разделения труда на предприятии являются:

- *Функциональное* разделение труда различается по роли отдельных групп работников в производственном процессе. По этому признаку в первую очередь выделяют две большие группы рабочих – основных и обслуживающих (вспомогательных). Каждая из этих групп подразделяется на функциональные подгруппы (например, группа обслуживающих рабочих – на подгруппы занятых на ремонтных, наладочных, погрузочно-разгрузочных работах, инструментальных и т.д.).
- *Технологическое разделение труда* предполагает обособление групп рабочих по признаку выполнения ими технологически однородных работ по отдельным фазам, видам работ и операциям. В соответствии с особенностями технологии могут создаваться цеха и участки предприятия (литейные, штамповочные, сварочные и др.).
- *Предметное разделение труда* предполагает специализацию производственных подразделений и сотрудников на изготовлении определенных видов продукции (изделия, узлы, детали).

Исходя из функционального, технологического и предметного разделения труда формируются профессии и уровни квалификации.

Профессия характеризуется знаниями и навыками, необходимыми для выполнения определенного вида работ.

Специальность – конкретная форма деятельности в рамках определенной профессии.

Т.о. разделение труда – это обособление деятельности отдельных работников и их групп в процессе труда. Благодаря разделению труда повышается профессиональная дееспособность работников. Возрастает производительность труда, совершенствуются орудия производства и технология.

Различают три вида разделения труда:

Общее разделение труда – характеризует процесс обособления различных видов деятельности в рамках всего общества (промышленность, сельское хозяйство и т.д.).

Частное разделение труда – означает отраслевое его разделение, специализация отдельных предприятий на выпуск каких-либо видов продукции (в отрасли сельского хозяйства: растениеводство и животноводство).

Единичное разделение труда – представляет собой обособление отдельных видов работ в рамках структурных подразделений предприятия (цех, участок, бригада), а также распределение работ между отдельными исполнителями

(в растениеводстве: кормопроизводство, овощеводство, зерновое хозяйство и т.д.).

Мотивы трудового поведения включают следующие функции:

- ориентирующая – мотив направляет поведение работника в ситуации выбора вариантов поведения;
- смыслообразующая – мотив определяет субъективную значимость данного поведения для работника, выявляя его личностный смысл;
- опосредствующая – мотив рождается на стыке внешних и внутренних побудителей, опосредуя их влияние на поведение;
- мобилизующая – мотив мобилизует силы организма работника, если это необходимо для реализации значимых для него видов деятельности;
- оправдательная – в мотиве заложено отношение индивида к должному, к нормируемому извне образцу, эталону поведения, социальной и нравственной норме.

ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ – вложение денег и других видов ресурсов в образование, воспитание, культуру в целом и молодого, подрастающего поколения в частности, обусловленное заботой о судьбе будущих поколений, о росте интеллектуального потенциала страны и стремлением получить доходы, выгоду путем совершенствования людей и повышения уровня их профессионализма. Включает инвестиции, связанные с рационализацией состава и структуры населения, укреплением здоровья, регулированием рождаемости, миграции.

Инвестиции в человеческий капитал имеют ряд особенностей, отличающих их от других видов инвестиций.

1. Отдача от инвестиций в человеческий капитал непосредственно зависит от срока жизни его носителя (от продолжительности трудоспособного периода). Чем раньше делаются вложения в человека, тем быстрее они начинают давать отдачу.
2. Человеческий капитал не только подвержен физическому и моральному износу, но и способен накапливаться и умножаться.
3. По мере накопления человеческого капитала его доходность повышается до определенного предела, ограниченного верхней границей активной трудовой деятельности (активного трудоспособного возраста), а затем резко снижается.
4. Не всякие инвестиции в человека могут быть признаны вложениями в человеческий капитал. Например, затраты, связанные с криминальной деятельностью, не являются инвестициями в человеческий капитал, поскольку общественно нецелесообразны и вредны для общества.
5. Характер и виды вложений в человека обусловлены историческими, национальными, культурными особенностями и традициями.
6. По сравнению с инвестициями в иные различные формы капитала инвестиции в человеческий капитал являются наиболее выгодными как с точки зрения отдельного человека, так и с точки зрения всего общества.

Источником вложений в человеческий капитал может выступать государство (правительство), негосударственные общественные фонды и организации, регионы, отдельные фирмы, домохозяйства (индивиды), международные фонды и организации, а также образовательные учреждения.

Выделяют три вида инвестиций в человеческий капитал:

- расходы на образование, включая общее и специальное, формальное и неформальное, подготовку по месту работы;
- расходы на здравоохранение, складывающиеся из расходов на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание, улучшение жилищных условий;
- расходы на мобильность, благодаря которым работники мигрируют из мест с относительно низкой производительностью.

Существует также деление инвестиций в человеческий капитал на вещественные и невещественные. К первым относятся все затраты, необходимые для физического формирования и развития человека (издержки рождения и воспитания детей); ко вторым – накопленные затраты на общее образование и специальную подготовку, часть накопленных затрат на здравоохранение и перемещение рабочей силы.

Из всех видов инвестиций в человеческий капитал наиболее важными являются вложения в здоровье и образование. Общее и специальное образование улучшают качество, повышают уровень и запас знаний человека, тем самым увеличивают объем и качество человеческого капитала. Инвестиции же в высшее образование способствуют формированию высококвалифицированных специалистов, труд которых оказывает наибольшее влияние на темпы экономического роста.

Особенности человеческого капитала:

- в современных условиях человеческий капитал является главной ценностью общества и главным фактором экономического роста;
- формирование человеческого капитала требует от самого человека и всего общества значительных затрат;
- человеческий капитал в виде навыков и способностей является определенным запасом, т.е. может быть накапливаемым;
- человеческий капитал может физически изнашиваться, экономически изменять свою стоимость и амортизироваться;
- человеческий капитал отличается от физического капитала по степени ликвидности;
- человеческий капитал неотделим от его носителя – живой человеческой личности;
- независимо от источников формирования, которые могут быть государственными, семейными, частными и др., использование человеческого капитала и получение прямых доходов контролируется самим человеком.

1.3. Связь дисциплины «Экономика и управление трудовыми ресурсами» с другими науками

В силу своего важного значения и многосторонности труд изучается многими науками. Все науки о труде могут быть с известной степенью условности классифицированы следующим образом:

1. *социально-экономические*:

- *социология труда* – рассматривает процесс труда в его взаимосвязи с социальными условиями и факторами. Трудовая деятельность работников, их производственная активность зависит не только от конкретных производственно-технических условий, но и во многом от взаимоотношений членов производственного коллектива, руководителей и подчиненных, и ряда других факторов, лежащих вне производственно-технических отношений. Учет этих факторов является необходимым условием правильной организации труда и постепенного его превращения в первую жизненную потребность.
- *статистика труда* – широко использует статистические данные, характеризующие массовые явления и процессы в области общественной организации труда, а также статистические приемы и способы исследования экономических явлений: группировки, средние, индексы и т.д.
- *нормирование труда* – является исходной базой при планировании производительности труда, численности работающих, совершенствовании форм организации труда на предприятии, а также при определении меры вознаграждения за труд.

2. *биологические* – физиология труда, гигиена труда, психология труда. Эти науки вооружают экономиста естественнонаучными методами оценки и совершенствования организации труда и трудового процесса. Естественно, что и сами они согласуют свои выводы и предложения с требованиями экономики труда.

3. *правовые* – трудовое право, охрана труда. Они направлены на обеспечение нормальной и безопасной обстановки в процессе труда. Соблюдение норм и требований охраны труда и техники безопасности, определяемых специальными государственными органами, является обязательным условием правильной организации и повышения эффективности труда.

Между дисциплиной «Экономика и управление трудовыми ресурсами» и названными науками существует определенная связь, в основе которой лежит единый объект изучения – труд.

Все названные общественные и естественные науки изучают отдельные стороны труда. Дисциплина «Экономика и управление трудовыми ресурсами» синтезирует и использует выводы этих наук для выработки конкретных методов хозяйственной политики в области труда.

Таким образом, изучение общих закономерностей общественной организации труда и разработка научных рекомендаций по проблемам труда не могут быть успешными на базе одной дисциплины. Для этого требуются широкие универсальные знания, ибо труд – чрезвычайно сложное многогранное явление,

он неотделим от человека, а проблема человека в обществе – важнейшая и центральная проблема как социальных, так и естественных наук.

1.4. Виды и границы разделения труда

Классификация труда по группам признаков:

1. По характеру и содержанию труда:

- труд наемный и частный;
- индивидуальный и коллективный;
- по желанию, необходимости и принуждению;
- физический и умственный;
- репродуктивный и творческий;
- разной степени сложности.

2. По характеру предмета и процесса труда:

- материально-вещественный;
- труд научный, инженерный, управленческий и производственный;
- промышленный, сельскохозяйственный, транспортный и коммуникационный.

3. По средствам и способам труда:

- труд ручной (технически невооруженный), механизированный и автоматизированный (компьютеризированный);
- низко-, средне- и высокотехнологичный;
- с различной степенью участия человека.

4. По условиям труда:

- труд стационарный и передвижной;
- наземный и подземный;
- легкий, средней тяжести и тяжелый;
- привлекательный и непривлекательный;
- свободный и с различной степенью регламентации.

5. По характеру рабочей нагрузки субъекта труда и его усилий по реализации трудовых задач выделяют:

- физический;
- умственный.

6. По характеристикам цели труда, рабочей нагрузки, организации трудового процесса умственный труд подразделяется на:

- оперативный (управляющий);
- операторский (информационное взаимодействие с техникой);
- творческий (стандартный – преподавание, лечебная работа и др., нестандартный – научная работа, сочинение музыкальных, литературных произведений и др.);

- эвристический (изобретательство);
- динамический и статический;
- однообразный (монотонный) и разнообразный (по содержанию, темпу и т.д.).

7. В зависимости от условий деятельности:

- в комфортных условиях (гигиенические параметры среды в пределах нормативных значений);
- в необычных условиях при постоянном воздействии неблагоприятных факторов (повышенное давление – водолазные работы, низкие температуры – полярники, информационные перегрузки – диспетчерская работа и т.д.);
- в экспериментальных условиях (при повышенной ответственности за успех в работе, здоровье людей и сохранность техники, а также при опасности для жизни, вредности для здоровья и т.д.).

8. По форме организации деятельности:

- регламентированный (с определенным расписанием работы);
- нерегламентированный (со свободным расписанием);
- смешанный (вахта).

Вопросы для самопроверки

1. Что такое труд, какова его роль в развитии человека и общества?
2. В чем общность и различия понятий «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий капитал»?
3. Каковы основные функции труда?
4. Каковы основные элементы общественной организации труда?
5. Перечислите научные дисциплины, составляющие систему наук о труде, и охарактеризуйте круг проблем, ими изучаемых.
6. Как соотносятся предмет и задачи, решаемые экономикой труда, с разработками и рекомендациями других наук о труде?
7. В чем сущность организации труда в обществе и на предприятии?
8. По каким признакам можно классифицировать трудовые процессы?
9. Какие факторы влияют на уровень и динамику работоспособности?
10. Назовите основные причины производственного утомления.

Тесты

1. Совокупность мероприятий, обеспечивающих необходимую пропорциональность в расстановке работающих и рациональное использование рабочей силы при данной степени механизации работ и совершенства технологии в целях повышения производительности труда и создания условий для всестороннего развития трудящихся
 - а) организация труда в обществе;
 - б) организация труда на предприятии;
 - в) организация труда в стране;
 - г) организация труда в подразделении.

2. Достижение цели при обеспечении производства заданного объема продукции (работ, услуг) требуемого качества в необходимые сроки:
 - а) экономическая цель организации труда;
 - б) предметная цель организации труда;
 - в) социальная цель организации труда.

3. Определение порядка и последовательности выполнения работ, создание условий для высокоэффективной, бесперебойной работы исполнителей, обеспечение полной и равномерной их загруженности, индивидуальной и коллективной ответственности за результаты деятельности, создание действенной системы стимулирования труда, а также системы его нормирования, отвечающей специфике производства:
 - а) экономическая задача организации труда;
 - б) организационная задача организации труда;
 - в) психофизиологическая задача организации труда;
 - г) социальная задача организации труда.

4. Уровень технической оснащенности, равномерность загрузки работника, чередование мышечных и нервных нагрузок на рабочего, перемена видов его деятельности – это:
 - а) цели рациональной организации трудового процесса;
 - б) задачи рациональной организации трудового процесса;
 - в) факторы рациональной организации трудового процесса;
 - г) функции рациональной организации трудового процесса.

5. Целями трудовой деятельности могут быть:
 - а) производство потребительских товаров и услуг или средств, необходимых для их производства;
 - б) производство энергии, средств информации, идеологических продуктов, а также продукты управленческих и организационных технологий;
 - в) правильно а и б.

6. Наличие у человека физических, психофизиологических, возрастных данных, определяющих способность к труду и не обуславливающих необходимость специальной подготовки:
- а) общая трудоемкость;
 - б) профессиональная трудоемкость.
7. При анализе содержания труда учитывается, что в процессе труда осуществляется исполнительская функция, назовите, в чем ее сущность:
- а) связанная с определением цели и подготовкой системы необходимых трудовых операций;
 - б) наблюдение за технологическим процессом, ходом выполнения намеченной программы;
 - в) приведение средств труда в действие различными способами в зависимости от состояния производительных сил и непосредственное воздействие на предметы труда;
 - г) корректировка, уточнение заданной программы.
8. Основными критериями, отличающими трудовую деятельность, от нетрудовой, выступают:
- а) создание и наращивание материальных, духовных, бытовых благ;
 - б) целенаправленная деятельность;
 - в) легитимность деятельности;
 - г) востребованность деятельности;
 - д) правильно только а и б;
 - е) правильно все.
9. Удовлетворение потребностей, созидатель общественного богатства – это свойственные к труду:
- а) функции;
 - б) задачи;
 - в) стратегии;
 - г) цели.
10. Что относится к социальному аспекту в представлении о труде:
- а) занятость населения, рынок труда, производительность труда, организация и нормирование труда;
 - б) технической и технологическое оснащение, электро- и энерговооруженность, техника безопасности;
 - в) содержательность, привлекательность, престижность и мотивация труда, социальное партнерство;
 - г) тяжесть, напряженность, санитарно-гигиенические условия труда;
 - д) законодательное регулирование трудовых отношений, отношений на рынке труда.

11. Система, имеющая сложные внутренние (психические) функции и свойства:
- а) предмет деятельности;
 - б) объект деятельности;
 - в) субъект деятельности.
12. Уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности в сфере труда – это характеристики:
- а) психофизиологического потенциала;
 - б) квалификационного потенциала;
 - в) личностного потенциала.
13. К средствам труда относятся:
- а) орудия труда;
 - б) рабочее место;
 - в) режим работы;
 - г) правильно а и б.
14. Обособление различных видов работ внутри предприятия, в рамках его структурных подразделений (цех, участок, бригада) и распределение их между отдельными исполнителями – это:
- а) единичное разделение труда;
 - б) пооперационное разделение труда;
 - в) предметное разделение труда;
 - г) функциональное разделение труда.
15. Совокупность взаимосвязанных трудовых и естественных процессов, направленных на изготовление продукции, называется:
- а) организационным процессом;
 - б) производственным процессом;
 - в) трудовым процессом;
 - г) экономическим процессом.
16. Какая дисциплина изучает труд как общественное явление с точки зрения воздействия работы (трудовой деятельности) на общественную жизнь человека, с одной стороны, и воздействие общественных отношений на работу – с другой:
- а) психология труда;
 - б) физиология труда;
 - в) охрана труда;
 - г) социология труда.
17. Если предметы труда способствуют самому процессу труда или придают основному материалу новые свойства, то они называются:
- а) дополнительными материалами;

- б) основными материалами;
- в) вспомогательными материалами.

18. Если предметы труда образуют материальную основу продукта, то они называются:

- а) дополнительными материалами;
- б) основными материалами;
- в) вспомогательными материалами.

19. Обособление отдельных групп работников в зависимости от их роли в создании продукции – это:

- а) единичное разделение труда;
- б) пооперационное разделение труда;
- в) предметное разделение труда;
- г) функциональное разделение труда.

20. Конъюнктура рынка труда зависит от:

- а) уровня развития технической базы;
- б) демографических факторов;
- в) развития рынка товаров и жилья;
- г) все ответы верны.

Глава 2. ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ОБЩЕСТВА

2.1. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория

Воздействуя на окружающую природную среду в процессе трудовой деятельности, изменяя и приспособлявая ее к своим потребностям, люди не только обеспечивают свое существование, но и создают условия для развития и прогресса общества.

Главной производительной силой общества является человеческий ресурс. Поэтому процветает то общество, которое создало условия для лучшего использования, воспроизводства и обогащения данного ресурса.

Под *трудовыми ресурсами* понимают часть населения, обладающую физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной деятельности.

Возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов определяются системой государственных законодательных актов. Они менялись в разные периоды развития нашей страны.

К трудовым ресурсам в России относят:

а) население в трудоспособном возрасте, за исключением неработающих инвалидов труда и войны 1-й и 2-й групп и неработающих лиц трудоспособного возраста, получающих пенсию по старости на льготных условиях (женщины, родившие 5 и более детей и воспитавшие их до восьми лет; матери инвалидов с детства, воспитавшие их также до восьми лет, – по достижении 50 лет и некоторые другие категории, а также лица, вышедшие на пенсию раньше в связи с тяжелыми и вредными условиями труда: женщины в возрасте 45 – 54 лет, мужчины – 50 – 59 лет и т.д.);

б) работающих лиц пенсионного возраста;

в) работающих подростков в возрасте до 16 лет.

Российским законодательством допускается прием на работу в свободное от учебы время учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений по достижении ими 14-летнего возраста с согласия одного из родителей или заменяющего его лица, при условии выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения (в рамках неполного рабочего времени). Численность трудовых ресурсов может изменяться (увеличиваться или уменьшаться) за счет естественного прироста или убыли, соответственно, населения в трудоспособном возрасте, изменения доли нетрудоспособных среди лиц трудоспособного возраста, пересмотра возрастных границ трудоспособности.

Формирование трудовых ресурсов – это процесс их непрерывного воспроизводства, возобновления их численности.

Использование трудовых ресурсов предполагает их распределение и эффективность применения их труда. Распределение происходит по видам занятости на: занятых и незанятых, в свою очередь занятые распределяются по отраслям, режимам труда, территории страны, полу, возрасту, уровню образования и здоровья, а также видам экономической деятельности:

- ✓ наемные работники;
- ✓ работодатели;
- ✓ лица, работающие за свой счет;
- ✓ члены производственных кооперативов;
- ✓ работники, не классифицируемые по статусу.

Трудовые ресурсы состоят из реальных и потенциальных работников.

Достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства.

В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов, и как результат – объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Трудовые ресурсы предприятия распределяются по профессиям, специальностям и квалификациям.

Профессия – это особый вид трудовой деятельности, который требует определенных теоретических знаний и практических навыков.

Специальность – это вид профессиональной деятельности, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных знаний и навыков (экономисты: плановики, маркетологи, финансисты и т.д.).

Квалификация – это степень овладения наемным работником той или иной профессией или специальностью.

Все работающие на предприятии делятся на две группы:

- промышленно-производственный персонал (занятые в производственной деятельности);
- персонал непромышленных подразделений (работники, занятые в жилищном, коммунальном и подсобном хозяйствах, здравпунктах, профилакториях, учебных заведениях).

Достижение высокого уровня занятости – одна из основных целей макроэкономической политики государства. Экономическая система, создающая дополнительное количество рабочих мест, ставит задачу увеличить количество общественного продукта и тем самым в большей степени удовлетворить материальные потребности населения. При неполном использовании имеющихся ресурсов рабочей силы система работает, не достигая границы своих производственных возможностей.

Экономика различных стран становится все более зависимой от мировых тенденций развития цивилизации. Сегодня ни одна страна не может добиться успеха, будучи в изоляции. Бурно происходящая интернационализацией произ-

водства и капитала сопровождается интернационализации рынка труда. Международная миграция стала неотъемлемой частью современной системы мирового хозяйства.

Использование иностранной рабочей силы уже давно стало неременным условием нормального процесса воспроизводства. В странах, активно использующих иностранных рабочих, целые отрасли экономики находятся в зависимости от импорта рабочей силы. В то же время для большинства развивающихся стран, осуществляющих экспорт рабочей силы, отказ от него означал бы потерю важнейшего валютного источника.

Миграция рабочей силы – явление сложное, неоднозначное, требующее пристального изучения в контексте современных тенденций развития мировой экономики, во взаимосвязи с другими процессами и явлениями экономической жизни общества.

2.2. Трудовой потенциал общества: сущность, показатели и структура

Тесно связана с понятием «трудовые ресурсы» категория «трудовой потенциал», но в отличие от трудовых ресурсов, определяющих количество и структуру труда, трудовой потенциал характеризует его качество и потенциальные возможности.

На современном этапе развития представлений о потенциале сложились три направления.

Сторонники первого считают, что потенциал – это совокупность необходимых для функционирования или развития системы различных ресурсов, главным образом экономических, непосредственно связанных с функционированием производства и ускорением научно-технического прогресса.

Сторонники второго представляют потенциал как систему материальных и трудовых факторов (условий, составляющих), обеспечивающих достижение целей производства.

Сторонники третьего рассматривают потенциал как способность комплекса ресурсов решать поставленные перед ним задачи, т.е. потенциал – это целостное выражение совокупной возможности коллектива для выполнения каких-либо задач.

Во всем мире пришли к признанию решающей роли главной производительной силы – человека, возможностей и способностей каждого работника, отдельных групп и общества в целом осуществлять и совершенствовать трудовую деятельность, существенно повышать ее эффективность.

Трудовой потенциал общества – совокупная общественная способность к труду, потенциальная трудовая дееспособность общества.

Трудовой потенциал предприятия включает несколько половозрастных групп работников, обладающих разными потенциальными возможностями, качественно характеризуется образовательным и профессионально-

квалификационным уровнем и стажем работы по избранной специальности.

Он формируется под воздействием технических и организационных факторов, так как с целью осуществления производственного процесса с учетом специализации каждое предприятие оснащается необходимым оборудованием.

Количественно трудовой потенциал определяется как произведение численности трудовых ресурсов и времени, которое может отработать один работник в течение года.

Качественная характеристика трудового потенциала включает физическую, интеллектуальную и социальную составляющие.

Качественная сторона трудового потенциала общества характеризуется:

- ✓ состоянием здоровья трудоспособного населения, показателями его психофизиологического развития;
- ✓ профессионально-квалификационным уровнем трудоспособного населения, т.е. уровнем общего и профессионального образования, наличием определенных знаний и практического опыта и навыков;
- ✓ социально-личностными характеристиками.

Знания о количественном и качественном составе трудовых ресурсов и трудовом потенциале необходимы для организации воспроизводства рабочей силы, экономическим содержанием которого являются отношения, складывающиеся по поводу ее формирования, распределения (перераспределения) и использования.

Количество и качество трудового потенциала определяют количественное значение двух важнейших микро- и макроэкономических показателей за известный период времени (как правило, год) – соответственно максимально возможных объема выпуска продукции предприятия (отрасли) и валового национального продукта. В наиболее общем виде указанные показатели изменяются прямо пропорционально количеству и качеству трудового потенциала.

Так как на макроуровне трудовой потенциал количественно равен совокупности занятых и безработных, или рабочей силе (при этом доля занятых в составе рабочей силы называется уровнем занятости, а доля безработных – уровнем безработицы), то при прочих равных условиях валовой национальный продукт увеличивается пропорционально росту уровня занятости и снижается пропорционально росту уровня безработицы.

Действительно, соотношение безработицы и темпов роста экономики исследовал американский ученый Артур Оукен. Выявленная им закономерность, получившая название закона Оукена, характеризует потенциальные потери, связанные с циклической безработицей.

Закон Оукена (закон естественного уровня безработицы) – если фактический уровень безработицы превышает естественный уровень на 1%, отставание фактического валового внутреннего продукта от потенциального составляет 2 – 2,5%.

В графической форме указанная закономерность представлена на рисунке 2.1.

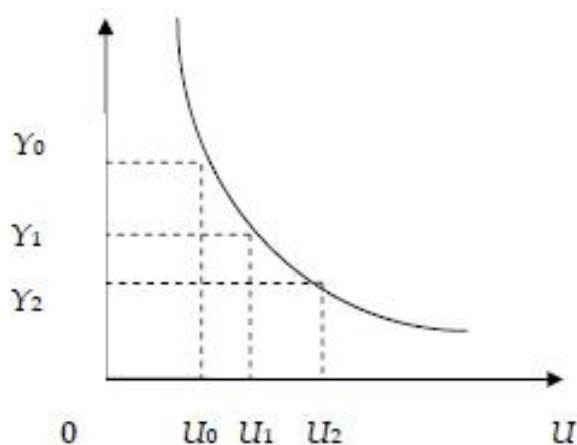


Рисунок 2.1 Закон Оукена

В условиях полной занятости объем производства равен Y_0 , а норма безработицы U_0 . Если занятость будет снижаться, а безработица расти, то объем производства также уменьшится. Таким образом, график отражает убывающую зависимость объема производства от нормы безработицы.

Практика показывает, что закон Оукена выполняется далеко не всегда, то есть не является универсальным экономическим законом. В реальности это не закон, а тенденция с множеством ограничений по странам, регионам, миру в целом и периодам времени.

В качестве главного показателя объема применяется численность, а показателя использования – человеко-год. Однако ряд исследователей в качестве общего показателя предлагают использовать человеко-час, т.к. среднесписочная численность предприятий при неполной занятости не может быть эталоном при оценке величины. При этом можно выделить суммарную величину используемого рабочего времени, в которое входят три показателя:

- число часов, на которое сокращается продолжительность рабочего дня;
- число дней дополнительных отпусков;
- число дней по общей заболеваемости.

Применительно к обществу трудовой потенциал определяется:

$$\Phi_{n.общ} = \sum_{i=1}^m \chi_i * T_p, \quad 2.1$$

где $\Phi_{n.общ}$ – потенциальный фонд рабочего времени общества, ч;

$\sum_{i=1}^m \chi_i$ – численность населения, способного участвовать в общественном производстве, по группам;

T_p – законодательно установленная величина времени работы по графику работников в течение календарного периода (год, квартал, месяц). Она представляет собой произведение количества рабочих дней в периоде на установленную задолженность рабочего дня в часах.

Структура трудового потенциала общества включает в себя: трудовой потенциал личности; трудовой потенциал коллектива предприятия, организа-

ции, фирмы; трудовой потенциал отрасли, региона и т.д.

Демографическая ситуация в России характеризуется следующими явлениями и процессами:

- крайне низкая рождаемость;
- относительно высокий уровень смертности населения;
- естественная убыль и депопуляция (абсолютное уменьшение численности) населения;
- сверхсмертность мужчин в рабочем возрасте;
- относительно низкие показатели продолжительности жизни населения (относительно развитых стран) и очень большая их разница у женщин и мужчин;
- старение население и трудовых ресурсов.

2.3. Воспроизводство населения как фактор формирования человеческих ресурсов

Большое значение в формировании человеческих ресурсов имеет воспроизводство населения, под которым понимается процесс непрерывного возобновления поколений людей в результате взаимодействия рождаемости и смертности.

Различают три типа воспроизводства населения:

- расширенное – превышение числа рождений над числом смертей;
- простое – число рождений равно числу смертей;
- суженное – смертность превышает рождаемость.

Под **демографической политикой** понимают систему административных, экономических и других мер, с помощью которых государство воздействует на рождаемость в желательном для себя направлении. В странах с высоким естественным приростом демографическая политика направлена на уменьшение численности населения. Наибольших успехов здесь достиг Китай. Целью правительства этого государства – самого многочисленного в мире – было резкое приостановление прироста населения путем создания семьи с одним ребенком.

Расширенное воспроизводство прежде всего предполагает рост валовой продукции, что становится возможным на основе увеличения средств производства и квалифицированных трудовых ресурсов при объективной закономерности абсолютного и относительного сокращения занятых работников.

Важным показателем расширенного воспроизводства трудовых ресурсов является повышение благосостояния работников как за счет увеличения уровня заработной платы, так и за счет роста общественных фондов потребления.

Таким образом, расширенное воспроизводство рабочей силы включает все элементы и условия ее всестороннего развития.

Для характеристики воспроизводства применяют показатели рождаемо-

сти, смертности и естественного прироста. Рождаемость и смертность рассчитываются на 1000 человек населения и измеряются с помощью коэффициентов:

$$K_p = \frac{Ч_p}{H_{сг}} * 1000 \quad , \quad 2.2$$

$$K_c = \frac{Ч_y}{H_{сг}} * 1000 \quad , \quad 2.3$$

где K_p и K_c – коэффициенты рождаемости и смертности;
 $Ч_p$ – число родившихся за год;
 $Ч_y$ – число умерших за год;
 $H_{сг}$ – среднегодовая численность населения.

Разница между ними дает коэффициент естественного прироста населения:

$$K_{еп} = K_p - K_c \quad , \quad 2.4$$

Однако воспроизводство имеет не только демографический, но и экономический и социальный аспекты (снижение уровня жизни, уменьшение детских учреждений, уровень младенческой смертности).

Воспроизводство населения является исходным пунктом воспроизводства трудовых ресурсов. Воспроизводство трудовых ресурсов является важнейшей составной частью всего общественного воспроизводства. Оно включает в себя 4 фазы.

1. **Формирование трудовых ресурсов** – это процесс постоянного возобновления численности трудовых ресурсов. Формирование трудовых ресурсов определяется, прежде всего, естественным воспроизводством самого населения, новых поколений людей, приобретением и развитием их способности к труду.

Оно зависит от следующих факторов:

- демографические: рождаемость, естественный прирост, структура, расселение, миграция и т.д.;
- природные: климатические условия, полезные ископаемые, плодородие почвы и т.д. От них зависят расселение, плотность населения и трудовых ресурсов, их формирование в наиболее благоприятных по природным условиям регионах;
- исторические: национальные традиции, обычаи, особенности семейного уклада, большая или малая подвижность, религия;
- экономические: развитие материально-технической базы, производства отраслей и сферы деятельности, специализация труда, структура рабочих мест;
- социальные: уровень жизни, социальная инфраструктура, возможности здравоохранения, образования, развитие других социальных отраслей (транспорта, связи, энергетики и т.д.).

2. **Фаза распределения** определяет размещение трудовых ресурсов по территориям, сферам деятельности, отраслям и предприятиям.

При этом особенность трудовых ресурсов в том, что их нельзя аккумулировать, накапливать, как товары или оборудование, а надо распределять для дальнейшего потребления (использования) по мере их формирования.

3. **Фаза обмена** совершается на рынке труда, где трудовые ресурсы, вступая в стадию купли-продажи, становятся рабочей силой.

4. **Фаза использования** – заключительная фаза воспроизводства трудовых ресурсов. Она происходит в процессе трудовой деятельности и реализации способности к труду, в процессе производства материальных и духовных благ и услуг. Задача этой фазы – обеспечение эффективной занятости, создание условий для рационального и высокопроизводительного использования трудовых ресурсов.

Включение рыночных отношений в сферу воспроизводства трудовых ресурсов должно глубоко видоизменять поведение человека в этом процессе.

2.4. Непрерывное образование населения, его сущность и необходимость

Непрерывное образование – приоритетная проблема, вызванная к жизни современным этапом научно-технического развития и теми политическими, социально-экономическими и культурологическими изменениями, которые происходят в нашей стране. Она находится в стадии глубокого осмысления философами, социологами, педагогами, экономистами и представителями других наук.

Система образования в России представляет собой совокупность взаимодействующих преемственных образовательных программ и государственных образовательных стандартов различного уровня и направленности; сети реализующих их образовательных учреждений независимо от их организационно-правовых форм, типов и видов; органов управления образованием и подведомственных им учреждений и организаций.

Образовательная программа определяет содержание образования определенных уровня и направленности. В России реализуются **образовательные программы**, которые подразделяются на:

- ✓ общеобразовательные (основные и дополнительные) – направлены на решение задач формирования общей культуры личности, адаптации личности к жизни в обществе, на создание основы для осознанного выбора и освоения профессиональных образовательных программ.

К общеобразовательным относятся программы:

- 1) дошкольного образования;
- 2) начального общего образования;
- 3) основного общего образования;
- 4) среднего (полного) общего образования.

- ✓ профессиональные (основные и дополнительные) – направлены на реше-

ние задач последовательного повышения профессионального и общеобразовательного уровней, подготовку специалистов соответствующей квалификации.

К профессиональным относятся программы:

- 1) среднего профессионального образования;
- 2) высшего профессионального образования;
- 3) послевузовского профессионального образования.

Обязательный минимум содержания каждой основной общеобразовательной программы или основной профессиональной программы (по конкретной профессии, специальности) устанавливается соответствующим государственным образовательным стандартом.

В Российской Федерации установлены следующие **ступени высшего профессионального образования**: бакалавр, дипломированный специалист, магистр.

Формы получения образования: в образовательном учреждении – очная, очно-заочная (вечерняя), заочная; формы семейного образования, самообразования, экстерната. Допускается сочетание различных форм получения образования.

Основной задачей дополнительного образования в пределах каждого уровня профессионального образования является непрерывное повышение квалификации рабочего, служащего, специалиста.

На качество профессиональной подготовки работников влияют следующие факторы:

- ✓ профессиональная и социальная ориентация, профессиональный отбор;
- ✓ состояние материально-технической базы обучения;
- ✓ программы и методы обучения, информационное обеспечение процесса обучения;
- ✓ качество преподавательских кадров;
- ✓ финансовое обеспечение;
- ✓ качество обучаемых работников, их мотивация и стимулирование;
- ✓ приобретение практических навыков, адаптация к реальным условиям работы;
- ✓ конкуренция на рынке труда; социально-психологический климат в коллективе.

В основе функционирования непрерывного образования лежат следующие **принципы**, определяющие его специфику.

Принцип гуманизма свидетельствует об обращенности образования к человеку, о свободе выбора личностью форм, сроков, видов обучения, повышения квалификации, самообразования. Этот принцип реализуется через создание благоприятных возможностей для развития творческой индивидуальности каждого человека. Человек рассматривается как цель общественного прогресса.

Принцип демократизма предполагает доступность образования в любом возрасте благодаря многообразию форм обучения, в соответствии с интересами, возможностями и потребностями. Он обеспечивает свободу перехода из одного учебного заведения в другое, ускоренное завершение обучения и повышения

квалификации; означает равные права всех граждан, независимо от сословно-классовой принадлежности, национальных особенностей, состояния здоровья, на образование и развитие. Данный принцип предполагает демократизацию всех сторон жизнедеятельности образовательных учреждений, равноправные отношения субъектов педагогического процесса.

Принцип мобильности выражается в многообразии средств, способов, организационных форм системы непрерывного образования, их гибкости и готовности к быстрой перестройке в соответствии с изменяющимися потребностями производства, общества, человека. Он ориентирует на использование разных продуктивных методических систем и технологий.

Принцип опережения, опираясь на научное прогнозирование, требует более быстрого и гибкого развития, перестройки учебных заведений и учреждений системы непрерывного образования по отношению к нуждам общественной практики, мобильного обновления их деятельности. Этот принцип ориентирует на широкое и активное использование новых форм, методов, средств обучения и переподготовки специалистов, на включение новаторских подходов к этому процессу.

Принцип открытости системы непрерывного образования требует от учебных заведений расширения деятельности путем привлечения к обучению и повышению квалификации нетрадиционной аудитории, вольнослушателей. При этом возникает необходимость работать с разными возрастными слоями и группами населения, которые отличаются уровнем образования и профессиональной подготовки, отношением к образованию т.д.

Вопросы для самопроверки

1. Каковы структура и характеристики трудового потенциала общества, организации, человека?
2. Какие показатели отражают качественные характеристики трудового потенциала?
3. Охарактеризуйте понятие воспроизводства.
4. Какова связь между воспроизводством населения и воспроизводством трудовых ресурсов?
5. Что представляет собой «непрерывное образование»? В чем его значение и каковы условия обеспечения?
6. Каковы основные направления развития системы образования в РФ?
7. Какие группы мер демографической политики направлены на регулирование ее развития?
8. Какие факторы воспроизводства народонаселения характеризуют качественную сторону условий жизни и труда?
9. Каковы основные принципы демографической политики?
10. Какова структура демографических факторов, влияющих на формирование трудовых ресурсов?

Задачи

1. Население области на 01.01.2016 г. составило 400 тыс. чел., а на 31.12.2016 г. – 440 тыс. чел. В течение года в области родилось 6300 чел. и умерло 4200 чел. За этот же год в область въехало на постоянное жительство 44800 чел. и выехало за пределы области 6900 чел. Определить коэффициенты, характеризующие интенсивность и результаты естественного и механического движения населения области.

Решение:

1. Общий коэффициент рождаемости:

$$K_p = \frac{Ч_p}{H_{сг}} * 1000$$

где K_p – коэффициент рождаемости;

$Ч_p$ – число родившихся за год;

$H_{сг}$ – среднегодовая численность населения (полусумма численности на начало и конец года).

$$K_p = 6300 / [(400 \text{ тыс. чел.} + 440 \text{ тыс. чел.}) / 2] = 15\text{‰}$$

2. Общий коэффициент смертности:

$$K_c = \frac{Ч_y}{H_{сг}} * 1000$$

где K_c – коэффициент смертности;

$Ч_y$ – число умерших за год;

$H_{сг}$ – среднегодовая численность населения.

$$K_{см} = 4200 / [(400 \text{ тыс. чел.} + 440 \text{ тыс. чел.}) / 2] = 10\text{‰}$$

3. Коэффициент естественного прироста:

$$K_{пр.ест} = \frac{P - Y}{H_{сг}} * 1000$$

или

$$K_{еп} = K_p - K_c$$

$$K_{пр.ест} = 15\text{‰} - 10\text{‰} = 5\text{‰}$$

4. Коэффициент интенсивности миграции по прибытию:

$$K_{np\bar{b}} = \frac{Ч_{np\bar{b}}}{H_{cг}} * 1000$$

где $K_{np\bar{b}}$ – коэффициент интенсивности миграции по прибытию;
 $Ч_{np\bar{b}}$ – численность прибывших за год на данную территорию.

$$K_{np\bar{b}} = 44800 / [(400 \text{ тыс. чел.} + 440 \text{ тыс. чел.}) / 2] = 107\%$$

5. Коэффициент интенсивности миграции по выбытию:

$$K_{\bar{b}} = \frac{Ч_{\bar{b}}}{H_{cг}} * 1000$$

где $K_{\bar{b}}$ – коэффициент интенсивности миграции по выбытию;
 $Ч_{\bar{b}}$ – численность выбывших за год с данной территории.

$$K_{\bar{b}} = 6900 / [(400 \text{ тыс. чел.} + 440 \text{ тыс. чел.}) / 2] = 16,4\%$$

6. Коэффициент общей (валовой) миграции:

$$K_{\text{вм}} = \frac{Ч_{np\bar{b}} + Ч_{\bar{b}}}{H_{cг}} * 1000$$

$$K_{\text{вм}} = (44800 + 6900) / [(400 \text{ тыс. чел.} + 440 \text{ тыс. чел.}) / 2] = 0,12$$

7. Сальдо миграции (механического движения населения):

$$МС = Ч_{np\bar{b}} - Ч_{\bar{b}}$$

$$МС = 44800 - 6900 = 37900$$

$$МС = О - Е$$

где $О$ – общий прирост населения территории за год (разница между численностью населения на конец года и численностью населения на начало года);

$Е$ – естественный прирост населения за год (разница между числом родившихся и числом умерших).

Результаты расчетов со знаком « + » свидетельствуют о положительном сальдо миграции, а со знаком « - » – об отрицательном.

2. Рассчитайте среднегодовой темп роста прироста по имеющимся данным: численность трудовых ресурсов в конце периода – 1000 чел., число умершего населения трудоспособного возраста – 100 чел., численность родившегося населения – 50 чел., численность населения ушедших на пенсию – 15 чел.

3. Рассчитать коэффициент депопуляции населения и охарактеризовать его.
Численность населения на начало года – 3300 чел.
Численность населения на конец года – 3300 чел.
Численность населения умерших в течение года – 150 чел.
Численность населения родившихся в течение года – 150 чел.
4. Рассчитать коэффициент трудового замещения и охарактеризовать его, если: численность лиц вступающих в трудоспособный возраст – 1500 чел., численность лиц выбывающих из трудоспособного возраста – 500 чел., по естественным причинам – 100 чел.
5. В городе численность населения составляет 80 тыс. чел., коэффициент сокращения численности населения в базовом периоде – 4%; доля трудовых ресурсов – 72%. Определить перспективную численность населения и трудовых ресурсов на начало запланированного периода при условии неизменности доли трудовых ресурсов в населении города.
6. Определить численность населения трудоспособного возраста на конец года, если за текущий год есть такие данные:
- численность населения трудоспособного возраста на начало года – 70 млн. чел.;
 - численность умерших в трудоспособном возрасте на протяжении года – 0,2 млн. чел.;
 - численность молодежи, достигшей в текущем году трудоспособного возраста – 2 млн. чел.;
 - численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году – 1,6 млн. чел.
7. Численность трудоспособного населения области на начало года составляет 2,7 млн. чел.; работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет – 30 тыс. чел. На протяжении года в составе трудоспособного населения произошли изменения: перешло в трудоспособный возраст – 456 тыс. чел.; прибыло из других областей – 43 тыс. чел.; привлечено для работы 45 тыс. чел. пенсионного возраста; перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло – 1,8 тыс. чел. трудоспособного возраста; 6 тыс. пенсионеров прекратили работать; выбыло в прочие регионы 78 тыс. чел. трудоспособного возраста.
Определить численность трудовых ресурсов на начало и конец года; общий, естественный и механический прирост трудовых ресурсов.
8. На начало 2016 г. численность постоянного населения района составила 420 тыс. чел., численность наличного населения – 430 тыс. чел. На конец 2016 г. численность постоянного населения равнялась 470 тыс. чел., численность наличного населения – 475 тыс. чел. В течение года в районе родилось 9 тыс. чел., в том числе у постоянного населения – 8,9 тыс. чел., а умерло – 4,5 тыс.

чел.; в том числе из числа постоянного населения – 4,3 тыс. чел.

Необходимо рассчитать коэффициенты естественного движения населения.

- 9.** В городе Н на начало года постоянно проживало 310 тыс. чел., в том числе временно отсутствовало 14 тыс. чел. Кроме того, временно проживало 15 тыс. чел. В течение года родилось 6 тыс. чел. у постоянного населения и 0,2 тыс. чел. у временно проживающего населения; умерло 2,5 тыс. чел. у постоянного населения и 0,1 тыс. чел. у временно проживающего. В течение года прибыло на постоянное жительство 4 тыс. чел. и выехало на постоянное жительство в другие города и населенные пункты из числа постоянного населения 1,5 тыс. чел. Вернулось в город из числа временно отсутствующих 4,9 тыс. чел.

Необходимо рассчитать прирост постоянного и временного населения, численность временного населения на начало и конец года, а также среднегодовую численность временного населения.

- 10.** Население области на 31.12.2016 г. составило 300 тыс. чел. Определить общий прирост населения области в 2016 г., если за год умерло 3025 чел., что соответствует коэффициенту смертности 11‰.
- 11.** Численность населения района на 31.12.2016 г. составила 800 тыс. чел. Количество умерших в районе в течение 2016 г. достигло 9360 чел., что соответствует общему коэффициенту смертности 12‰. Определить численность населения области на 01.01.2016 г.
- 12.** Определить долю миграции в общем приросте численности населения области за год, если известно:
- численность населения на начало года – 500 тыс. чел.;
 - среднегодовая численность населения – 530 тыс. чел.;
 - общий коэффициент рождаемости – 12‰;
 - общий коэффициент смертности – 9‰.
- 13.** Население области на 01.01.2016 г. – 500 тыс. чел. а на 31.12.2016 г. – 480 тыс. чел. Определить коэффициент естественного прироста населения, если известно, что коэффициент интенсивности въезда населения за год составил 7‰, а коэффициент интенсивности выезда – 10‰.

Тесты

1. Лица, самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую им доход, не использующие либо использующие наемных работников только на короткий срок:
 - а) наемные работники;
 - б) работающие на индивидуальной основе;
 - в) работодатели;
 - г) неоплачиваемые работники семейных предприятий.

2. Как называется закон, если фактический уровень безработицы превышает естественный уровень на 1%, то отставание объема ВВП составляет 2,5%, и наоборот, каждые 2,5% прироста реального ВВП обуславливают снижение безработицы на 1%.
 - а) закон Анохина;
 - б) закон Павлова;
 - в) закон Оукена;
 - г) закон Введенского.

3. Поддержание постоянного соответствия между уровнем квалификации работников и потребностями производства, расширение производственного профиля, овладение рабочими вторыми профессиями – это:
 - а) расстановка кадров;
 - б) подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров;
 - в) профессиональный подбор;
 - г) планировка рабочих мест.

4. Для выявления основных тенденций демографического развития и формирования трудовых ресурсов используются специальные показатели, к которым относятся:
 - а) естественный прирост населения;
 - б) коэффициент ожидаемой продолжительности жизни;
 - в) коэффициент депопуляции населения;
 - г) правильно б и в.

5. К принципам, лежащими в основе демографической политики относятся:
 - а) отсутствие дискриминации по отношению к какой-либо группе населения;
 - б) обеспечение необходимых условий со стороны государства для свободного выбора каждым человеком решения относительно того или иного демографического события;
 - в) дифференциация демографической политики;
 - г) правильно а и б;
 - д) правильно все.

6. К трудовым ресурсам в России относятся:
- а) население в трудоспособном возрасте, за исключением неработающих инвалидов труда и войны 1-й и 2-й групп и неработающих лиц трудоспособного возраста, получивших пенсии по старости на льготных условиях;
 - б) население моложе и старше трудоспособного возраста, занятое в народном хозяйстве;
 - в) правильно а и б.
7. К какой группе демографической политики относится мера по выплате денежных пособий на детей:
- а) административной;
 - б) экономической;
 - в) социально-психологической.
8. К какой группе демографической политики относится мера по установлению минимального возраста вступления в брак:
- а) административной;
 - б) экономической;
 - в) социально-психологической.
9. Положительная разница между числом родившихся и числом умерших называется:
- а) естественный прирост населения;
 - б) простое воспроизводство населения;
 - в) суженное воспроизводство населения;
 - г) естественное движение населения.
10. Закон Оукена оперирует следующими показателями (исключите лишнее):
- а) естественный уровень безработицы;
 - б) фактический уровень безработицы;
 - в) среднегодовой темп инфляции;
 - г) объем ВВП.
11. Социально-экономический процесс, в результате которого изменяются количественные и качественные характеристики рабочей силы, ее распределение между предприятиями, отраслями и территориями...
- а) регулирование рынка труда;
 - б) социально-экономическая дестабилизация;
 - в) движение рабочей силы;
 - г) миграция.
12. Процесс перемещения людей через границы тех или иных административно-территориальных образований со сменой навсегда или на определенный срок постоянного места жительства, либо с регулярным возвращением к

нему...

- а) социально-экономическая дестабилизация;
- б) движение рабочей силы;
- в) миграция населения;
- г) регулирование рынка труда.

13. Количество труда, находящееся в распоряжении общества называется:

- а) трудовыми ресурсами;
- б) трудовым потенциалом;
- в) рабочей силой;
- г) правильного варианта нет.

14. Количественные характеристики трудового потенциала общества:

- а) численность экономически активного населения;
- б) общая численность населения страны, фонд ресурсов труда общества;
- в) численность безработных в стране;
- г) численность трудоспособного населения, фонд ресурсов труда общества.

15. Границы трудоспособного возраста:

- а) четко определены и неизменны;
- б) носят условный характер и могут изменяться;
- в) не устанавливаются;
- г) все вышперечисленное неверно.

16. Возрастные границы трудовых ресурсов в России:

- а) мужчины и женщины – 16-60 лет;
- б) мужчины – 16-65 лет, женщины – 16-60 лет;
- в) мужчины – 16-59 лет, женщины – 16-54 лет;
- г) мужчины – 18-60 лет, женщины – 18-55 лет.

17. Фонд ресурсов труда как количественная характеристика трудового потенциала общества (коллектива) в общем виде определяется как:

- а) среднее арифметическое выпуска товарной продукции по каждому изделию, умноженное на количество часов, необходимых для выработки единицы продукции;
- б) сумма занятых и безработных;
- в) произведение среднегодовой численности работников на фонд рабочего времени;
- г) все перечисленное верно;
- д) все перечисленное неверно.

18. Рынок труда представляет собой:

- а) систему социально – экономических отношений по найму и оплате безработной части населения, регулируемых трудовыми нормами;
- б) систему социально – экономических отношений по поводу распределе-

- ния и перераспределения занятого населения;
- в) систему социально – экономических отношений по поводу формирования, потребления, распределения и перераспределения рабочей силы, ее найма и оплаты, регулируемых трудовыми нормами и проявляющихся как метод управления трудовыми ресурсами;
- г) все перечисленные определения правильны;
- д) все перечисленные определения неверны.

19. Субъектами рынка труда являются:

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

20. Теория, которая базируется на том, что человек сам определяет количество работы, исходя из того уровня жизни, который обеспечивает ему соответствующая заработная плата:

- а) кейнсианская теория рынка труда;
- б) неоклассическая теория рынка труда;
- в) современная теория рынка труда;
- г) классическая теория рынка труда;
- д) теория «экономика».

3.1. Характеристика и структура занятости

Экономически активное население – это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Численность экономически активного населения включает занятых и безработных (по отношению к обследуемому периоду).

Уровень экономической активности населения рассчитывается по формуле:

$$У_{ЭАН} = \frac{ЭАН}{Н_{СГ}} * 100 \quad , \quad 3.1$$

где ЭАН – экономически активное население (рабочая сила),

ЭАН = З + Б;

Н_{СГ} – общая численность населения.

Экономически неактивное население – это та часть населения, которая не входит в состав рабочей силы. К ней относятся:

а) учащиеся, студенты, слушатели, курсанты, обучающиеся в дневных учебных заведениях;

б) лица, получающие пенсии по старости и на льготных условиях;

в) лица, получающие пенсии по инвалидности;

г) лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками;

д) отчаявшиеся найти работу, т.е. прекратившие ее поиск, исчерпав все возможности, но которые могут и готовы работать;

е) другие лица, которым нет необходимости работать, независимо от источника дохода.

Занятость – это деятельность трудоспособного населения, связанная с производством материальных и духовных благ с целью удовлетворения личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая им заработок, трудовой доход.

При полной занятости все желающие трудоспособные граждане имеют объективную возможность иметь оплачиваемую работу, при этом уровень безработицы равен естественному.

Рациональная занятость – это разновидность полной занятости, предполагающая качественное соответствие работников и рабочих мест, которые они занимают.

При продуктивной занятости население занято в общественном производстве, это занятая часть экономически активного населения, что соответству-

ет методологии Международной Организации Труда.

Социально-полезная занятость характеризуется деятельностью людей, которые работают в общественном производстве, служат в вооруженных силах и внутренних войсках, обучаются в очных формах обучения, заняты ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и больными родственниками.

Эффективная занятость – это такое использование трудовых ресурсов, при котором достигается максимальный материальный результат и социальный эффект при минимальных затратах труда (в т.ч. рабочего времени), при минимальных социальных издержках.

Свободно избранная занятость – это занятость, при которой люди не только сами выбирают, стоит ли им быть экономически активными, но и свободны в выборе отрасли, профессии и места работы (региона, населенного пункта, предприятия).

Виды занятости характеризуют распределение активной части трудовых ресурсов по сферам применения труда, по профессиям, специальностям.

Структурные виды занятости выделяют по следующим признакам:

1. По характеру деятельности:

- работа на предприятиях всех видов и в общественных организациях;
- служба в армии;
- индивидуальная трудовая деятельность;
- личное подсобное хозяйство и т.д.

2. По принадлежности занятых к определенному классу и социальному слою:

- рабочие;
- инженерно-технические работники и служащие;
- управленческий персонал;
- предприниматели;
- крестьяне.

3. С учетом межотраслевых и внутриотраслевых пропорций в распределении трудовых ресурсов.

4. По территориальному признаку:

- по регионам;
- по областям;
- экономическим районам и т.д.

5. По уровню урбанизации – соотношение между численностью трудовых ресурсов города и села.

6. По профессионально – квалификационному признаку:

- уровень образования;
- стаж работы;
- степень механизации труда и т.д.

7. По половозрастному признаку.

8. По формам организации труда: соотношение между занятыми, охваченными индивидуальной и коллективной формами организации труда.

9. По видам собственности.

Формы занятости представляют собой организационно-правовые способы и условия использования рабочей силы. Формы занятости классифицируются с учетом следующих признаков:

1. По форме организации рабочего времени:

- работа на условиях полного рабочего дня;
- неполная (частичная) занятость на условиях сокращенного рабочего дня, недели определяется числом лиц наёмного труда, вынужденно работающих неполное рабочее время (по инициативе администрации, работодателя) по сравнению с нормой рабочего времени, установленной распорядком, графиком на данном предприятии или законодательством для данной категории работников. Различают следующие виды частичной занятости:
 - трудовой контракт с ограниченным сроком действия, то есть на период, меньший, чем минимальный, утвержденный законодательно в той или иной стране;
 - сезонный труд, отрегулированный в некоторых странах законом, установленный на срок до шести месяцев, которым в большинстве случаев заняты мигранты;
 - разделенный трудовой контракт, согласно которому, одно рабочее место делится на несколько работников;
 - случайная занятость, то есть, например, работа только в выходные дни или определенные месяцы;
 - солидарные контракты, применяемые для оказания помощи трудящимся, например, чтобы заработать лучшую пенсию.

2. По значимости для работающего:

- первичная (основная), которая является главным источником дохода для работающего;
- вторичная занятость, приносящая работнику дополнительный доход.

3. По признаку стабильности:

- постоянная занятость;
- временная занятость.

4. По форме правового регулирования использования рабочей силы:

- основная (реализуется трудовым законодательством);
- специальная (нуждается в специальном трудовом регулировании).

5. По форме собственности на средства производства:

- труд по найму;
- предпринимательство;
- самозанятость (ремесленничество, ЛПХ).

6. По месту выполнения работы:

- на предприятии (фирме);
- на дому;
- вахтовым методом.

7. По регулярности трудовой деятельности:

- постоянная;

- временная;
- сезонная;
- эпизодическая.

8. По режиму работы:

- с жестким графиком;
- с гибким графиком.

9. По легитимности трудоустройства:

- формальная (зарегистрированная);
- неформальная.

Таким образом, занятость – интегральная категория, затрагивающая социальные, трудовые, экономические и психологические отношения в обществе. Состояние занятости можно считать барометром социально-политической обстановки в стране, поэтому регулирование процессов, происходящих в этой сфере, является одной из приоритетных задач экономической политики.

Структура занятости – это совокупность пропорций в использовании рабочей силы общества (экономически активного населения), которые определяются посредством соотношений между:

- числом занятых и незанятых трудовых ресурсов;
- числом занятых, распределенных по видам занятости;
- количеством занятых в производственной и непроизводственной сферах;
- числом занятых в отраслях материального производства;
- числом занятых в отраслях непроизводственной сферы;
- количеством занятых по регионам и территориям страны;
- числом занятых на предприятиях различных форм собственности;
- количеством занятых работников различных профессий и специальностей, а также различных видов деятельности.

При этом одновременно можно учитывать пол, возраст, образовательный ценз, физиологические и психологические особенности занятых и т.д.

Количественно занятость характеризуется уровнем занятости, т.е. отношением численности занятых к численности экономически активного населения (в процентах).

Занятыми считаются граждане:

- работающие по трудовому договору, в т.ч. выполняющие оплачиваемую работу на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также, имеющие иную оплачиваемую работу, сезонные, временные работы;
- занятые предпринимательской деятельностью;
- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
- члены производственных кооперативов (артелей), а также выполняющие работы по гражданско-правовым договорам (договорам подряда);
- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
- проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел;
- проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования

и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению федеральной государственной службы занятости населения;

- временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой или иными причинами;
- являющиеся участниками организаций, кроме общественных, религиозных, благотворительных.

Главная цель мероприятий, которые осуществляет государство, регулируя занятость, заключается в стимулировании спроса на труд и сближении качества предлагаемой рабочей силы с качеством спроса на нее. Практически это – мероприятия по соответствию структуры рабочей силы и структуры рабочих мест, которая изменяется. Это вызывает необходимость четкого представления структуры фактической занятости на определенный период, а для этого необходимо определить формы и виды занятости.

Таким образом, занятость – интегральная категория, затрагивающая социальные, трудовые, экономические и психологические отношения в обществе. Состояние занятости можно считать барометром социально-политической обстановки в стране, поэтому регулирование процессов, происходящих в этой сфере, является одной из приоритетных задач экономической политики.

3.2. Рынок труда: понятие, состояние, тенденции

Рынок труда – это система социально-экономических отношений между работодателями (собственниками средств производства), работниками (и их представителями) и государством по поводу всего комплекса условий, обеспечивающих воспроизводство системы труда.

Рынок труда включает в себя рынок рабочей силы и рынок рабочих мест.

К функциям рынка труда можно отнести:

- обеспечение встречи и согласия между субъектами рынка труда;
- гарантии в обеспечении конкуренции на рынке труда;
- установление эффективных (в экономическом и социальном отношении) ставок заработной платы работникам и доходов работодателям;
- обеспечение занятости населения;
- обеспечение социальной защиты и поддержки населения;
- социальное партнерство в системе рыночных отношений, в том числе и в части социально-трудовых отношений.

Главными составляющими частями **совокупного рынка труда** являются **совокупное предложение** (П), охватывающее всю наемную рабочую силу, и **совокупный спрос** (С) как общая потребность экономики в наемной рабочей силе. Они составляют емкость совокупного рынка труда.

Сегментация рынка труда – это разделение работников и рабочих мест

на устойчивые замкнутые сектора, зоны, субрынки, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами. Сегментами рынка труда являются *первичный* и *вторичный* рынки труда.

Первичный рынок труда – это рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения, прогрессивные технологии, система управления, сильные и эффективные профсоюзы и т.д.

Вторичный рынок труда характеризуется большой текучестью кадров и нестабильной занятостью, низким уровнем заработной платы, отсутствием профессионального продвижения, роста квалификации, наличием отсталой техники и технологий и отсутствием профсоюзов.

Основные особенности первичного и вторичного рынков труда

	Особенности	Первичный рынок труда	Вторичный рынок труда
1	Уровень оплаты труда	Высокий	Низкий
2	Важнейшие зарплатообразующие факторы	Должность, стаж, квалификация, мера ответственности	Выработка, дисциплинированность
3	Специфика систем заработной платы	Высокая доля единовременных выплат, индивидуальный характер оплаты труда	Ведущая роль основной заработной платы, коллективная форма оплаты труда
4	Содержание труда	Творческий, высококвалифицированный труд	Исполнительский, рутинный труд
5	Условия труда	Хорошие	Плохие
6	Степень ответственности за конечные результаты производства	Высокая	Низкая
7	Поддержка со стороны профсоюзов	Большая	Слабая
8	Характер занятости	Стабильный	Прерывный
9	Особенности рабочего времени	Нормальная или ненормированная продолжительность рабочего дня, недели, года	Неполный рабочий день, неделя; сезонная и временная работа
10	Продолжительность трудовых контрактов	Долгосрочная	Краткосрочная
11	Развитость нормирования труда	Низкая	Высокая
12	Доля женщин, молодежи, людей предпенсионного возраста, других лиц, особо нуждающихся в социальной защите	Низкая	Высокая
13	Степень социальной защищенности	Высокая	Низкая
14	Объем вложений в образование и профессиональную подготовку	Большой	Малый
15	Возможности продвижения по службе	Широкие	Ограниченные
16	Степень участия работников в управлении производством	Высокая	Низкая

Внутренний рынок труда – это система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия. Внутренний рынок труда обуславливается наличием и составом работников на предприятии, их движением внутри его, причинами перемещения, уровнем занятости, степенью использования оборудования, наличием свободных, вновь создаваемых и ликвидируемых рабочих мест.

Внешний рынок труда – это система социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками в масштабе страны, региона, отрасли. Он предполагает первичное перераспределение работников по сферам приложения труда и их движение между предприятиями. Внешний рынок труда в значительной степени реализуется через текучесть кадров, он обеспечивает движение работников с одних предприятий на другие и порождает безработицу.

3.3. Формы и основные показатели безработицы

Безработица – социально-экономическое явление, когда часть экономически активного населения, которая хочет работать и ищет работу, не может трудоустроиться.

Безработным считается тот, кто в настоящий момент не имеет работы, ищет ее, готов к ней приступить и не имеет других источников дохода, кроме заработной платы в сфере оплачиваемой занятости.

Основные показатели безработицы:

1) **Уровень безработицы.** Различают общий уровень безработицы и уровень зарегистрированной безработицы.

Согласно рекомендациям Международной организации труда, общий уровень безработицы исчисляется по формуле:

$$Y_{\text{о}} = \frac{Б}{\text{ЭАН}} * 100 \quad , \quad 3.2$$

где $Y_{\text{о}}$ – общий уровень безработицы;

$Б$ – число безработных, к которым относятся все незанятые трудовой деятельностью граждане, нуждающиеся в работе и ищущие ее, выявленные на основе специальных опросов населения;

ЭАН – экономически активное население, включающее в себя занятое население ($З$) и безработных, ищущих работу ($Б$).

В соответствии с методикой Федеральной службы занятости России, показатель уровня безработицы определяется по следующей формуле:

$$Y_{\text{о}} = \frac{\text{ЭАН} - З}{\text{ЭАН}} * 100 \quad , \quad 3.3$$

Уровень зарегистрированной (регистраруемой) безработицы ($Y_{\text{бр}}$) определяется по формуле:

$$У_{бр} = \frac{Б_p}{ЭАН} * 100 \quad , \quad 3.4$$

где $Б_p$ – число безработных, зарегистрированных органами занятости.

2) Продолжительность безработицы, т.е. величина, которая характеризует в среднем длительность поиска работы (в месяцах) лицами, имеющими статус безработного на конец рассматриваемого периода, а также теми безработными, которые были в этом периоде трудоустроены.

Классификация видов безработицы

Существуют различные классификации безработицы, ее различают:

1. По типам в зависимости от причин возникновения:

- фрикционная;
- структурная;
- циклическая;
- институциональная;
- добровольная;
- сезонная;
- сегментарная;
- экономическая (конъюнктурная).

2. По реализации права на труд:

- нормальная;
- оптимальная;
- вынужденная;
- интеллектуальная.

3. По продолжительности:

- временная;
- продолжительная;
- хроническая;
- застойная.

4. По характеру проявления:

- региональная;
- открытая (явная);
- скрытая.

5. По степени охвата экономики:

- общая;
- региональная;
- отраслевая.

6. По степени учета:

- реальная;
- официальная (регистраруемая).

7. По социально-экономическому составу безработных:

- половозрастная (женская, молодежная, лиц предпенсионного возраста);
- профессиональная, среди социально-неустроенных групп населения (инвалиды, бывшие заключенные);
- этническая.

Таким образом, в настоящее время существует достаточно обширная классификация форм и видов безработицы.

Социально-экономические последствия безработицы

Можно предложить развернутую классификацию наиболее значимых социальных последствий безработицы, рассматриваемых с точки зрения отрицательного и положительного влияния на систему.

Отрицательные:

1. Обострение криминогенной ситуации.
2. Усиление социальной напряженности.
3. Рост количества физических и душевных заболеваний.
4. Увеличение социальной дифференциации.
5. Снижение трудовой активности.

Положительные:

1. Повышение социальной ценности рабочего места.
2. Увеличение личного свободного времени.
3. Возрастание свободы выбора места работы.
4. Увеличение социальной значимости и ценности труда.

Цель государственной политики занятости – содействие полной, продуктивной, эффективной и свободно избранной занятости населения.

Направления государственной политики занятости:

1. Политика формирования спроса на рабочую силу:

- сохранение и создание рабочих мест на действующих предприятиях;
- создание новых рабочих мест на основе развития предпринимательства;
- организация общественных работ;
- создание рабочих мест для лиц с ограниченной возможностью использования трудового потенциала.

2. Политика формирования предложения рабочей силы:

- обучение, переобучение и повышение квалификации работников;
- развитие самозанятости;
- регулирование продолжительности рабочего времени;
- регулирование миграционных процессов.

3. Политика сбалансированного воздействия на спрос и предложение рабочей силы.

3.4. Структура, функции и права государственной службы занятости

Государственные гарантии социальной поддержки безработных:

- бесплатная профориентация, профподготовка, переподготовка и повышение квалификации по направлению органов службы занятости;
- бесплатное медицинское обслуживание и освидетельствование;
- возможность участия в оплачиваемых общественных работах;
- возмещение затрат в связи с добровольным переездом в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости;
- обеспечение социальной поддержки в виде выплаты пособий по безработице, стипендий (при направлении на обучение), единовременных выплат и других видов материальной помощи (дотаций на оплату жилья, коммунальных услуг, транспорта, детских дошкольных учреждений и т.д.).



Рисунок 3.1 Функции службы занятости

Размеры пособий по безработице дифференцируются в зависимости от категорий граждан, признанных безработными.

Уволенным с предприятий по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествующих началу безработицы, и имевшим в этот период оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (недели) или на условиях неполного рабочего дня (недели) с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем, пособие по безработице выплачивается:

- в первые три месяца безработицы – в размере 75% от их среднего месячного заработка, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы);
- в следующие четыре месяца – в размере 60%;
- в дальнейшем – в размере 45%.

В любом случае пособие будет выплачиваться в размере не больше максимального и не меньше минимального размера пособия по безработице, увеличенных на размер районного коэффициента.

Продолжительность выплаты пособия в каждом периоде безработицы не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев, за исключением лиц предпенсионного возраста, для которых период выплаты пособия при определенных условиях может достигать 24 календарных месяцев.

3.5. Трудовые перемещения и трудовая мобильность в условиях рыночных отношений: понятие, виды, тенденции

Движение трудовых ресурсов – это сложный социально-демографический и экономический процесс.

Существует несколько видов движения трудовых ресурсов:

1. Естественное движение трудовых ресурсов:

- нормативная продолжительность трудовой жизни и трудовой активности (рабочий период):
 - у мужчин – 44 года (16 – 60);
 - у женщин – 39 лет (16 – 55);
- реальная продолжительность зависит от уровня смертности в рабочем периоде;

2. Отраслевое (связано с разными темпами развития различных отраслей);

3. Профессионально-квалификационное (связано с изменением профессии, разряда, должности);

4. Социальное (формирование новых социальных групп);

5. Территориальное.

Территориальное движение трудовых ресурсов называется миграцией. Ее

виды:

- межгосударственная (внешняя), связанная с выездом из стран (эмиграция) или въездом в страну (иммиграция);
- внутригосударственная (внутренняя);
- постоянная – переселение со сменой постоянного места жительства;
- циклическая (периодическая) – перемещение на определенный срок с возвращением к прежнему месту работы;
- временная – перемещение на длительный срок (работа по контракту в летнее время);
- сезонная – ежегодные перемещения на определенный период года (не более 6 месяцев);
- маятниковая – жизненное передвижение из одного населенного пункта в другой на работу или на учебу (связана с изменением профессии, разряда, должности);
- эпизодическая – кратковременная и самая многочисленная;
- брачная – перемена места жительства в связи с вступлением в брак.

Трудовая мобильность работников обычно определяется как процесс их перемещения на новые рабочие места. Способность к подобному перемещению определяет потенциал трудовой мобильности. Именно он обуславливает экономический и психологический статус работника в его взаимоотношениях с работодателем. Само ощущение возможности сменить работу делает человека более независимым и защищенным, тогда как отсутствие таковой заставляет мириться с несправедливостью. Стремление нарастить потенциал своей трудовой мобильности побуждает индивида учиться, повышать квалификацию, набираться опыта.

Существует мобильность:

- **внутрифирменная** – тесно связана с ротацией кадров и их перемещением в рамках предприятия. Увеличивается полезность работника для организации, но не всегда это способствует росту его конкурентоспособности на рынке труда. Может быть различных видов: межпрофессиональная, междолжностная, перемещение из одной категории персонала в другую.
- **межфирменная** – позволяет реализовывать экономическую свободу в большей степени.

Выделяется **ряд факторов**, влияющих на движение рабочей силы:

- социально-экономические, влияющие на трудовую миграцию, текучесть кадров на предприятиях и обусловленные преимущественно формой собственности и размерами предприятий, а также отраслевой спецификой;

- социально-структурные, влияющие на качественные характеристики трудоспособного населения, профессиональную, квалификационную подготовку работников и обусловленные изменениями в целом социальной структуры населения, с одной стороны, и внедрением технологических инноваций на предприятиях – с другой;

- институциональные, влияющие на стили управления, механизм приема и адаптации работников, формальные и неформальные установки работода-

лей в отношении работников и т.д. и обусловленные трансформацией методов управления, уровнем организационной культуры ведения бизнеса.

Роль трудовой мобильности в обществе обусловлена двумя основными ее функциями.

- *Экономическая* функция состоит в содействии обеспечению экономики рабочей силой и повышению эффективности производства.
- *Социальная* функция реализуется через совершенствование социальной структуры общества, более полное удовлетворение потребностей работников в трудовой сфере, создание условий для самореализации и развития личности работника.

Диапазон профессионально-квалификационной трудовой мобильности определяется у рабочих дифференциацией профессий труда разной степени квалификации, у специалистов и служащих – дифференциацией профессий и должностей. Перемещения могут быть межпрофессиональными, междолжностными, перемещениями из одной категории персонала в другую. Сюда же относятся и внутривидовые, или квалификационные, перемещения, хотя они не всегда влекут за собой смену места приложения труда, но изменяют позицию работника в иерархии рабочих мест.

Отраслевая трудовая мобильность вызывается к жизни обособлением отдельных сфер и отраслей общественного производства, их спецификой, выражающейся в особенностях процесса труда: интенсивности, сложности, важности продукта труда отрасли для удовлетворения различных общественных потребностей. Основой отраслевых перемещений является разный «потребительский» и «социальный» потенциал совокупности рабочих мест различных отраслей. Функции отраслевой мобильности особенно противоречивы. С одной стороны, она обеспечивает рабочей силой прогрессивную перестройку отраслевой структуры производства, с другой – может усиливать явления несбалансированности в развитии производства.

Формы трудовой мобильности:

- ***организованная*** – это планомерно-управляемая форма. Причиной организованной мобильности как внутри, так и между предприятиями является прежде всего производственная необходимость. За пределами предприятия такие перемещения организуются на основе личной материальной заинтересованности;
- ***неорганизованная*** – это стихийная форма.

Формой трудовых перемещений отдельного работника является его трудовая карьера.

Выделяется 4 типа карьеры:

- стабильная трудовая карьера;
- нестабильная трудовая карьера;
- прекращенная или прекращающаяся карьера;
- учебная карьера.

Одной из отличительных черт как прекращающейся, так и нестабильной карьеры является безработица, что актуально для нашей социальной жизни при переходе к рыночным отношениям. Процесс карьеры представляет собой един-

ство двух направлений:

- *горизонтального* (накопление знаний, умений, опыта, повышение квалификации и образования, которые позволяют выполнять более сложную и ответственную работу, завоевать авторитет среди товарищей, повысить доверие и расширить самостоятельность);
- *вертикального* (продвижение в должности). Единство этих двух направлений карьеры обусловлено общим механизмом производственной адаптации, лежащим в основе как горизонтальной, так и вертикальной карьеры.

Многообразие направленностей личности работника оказывает влияние на многообразие мотивов продвижения в трудовой сфере. Их можно сгруппировать в такие виды:

- мотивы обусловленного долга;
- мотивы самовыражения;
- мотивы достижения большей свободы, самовыражения;
- профессиональные мотивы;
- мотивы честолюбия;
- материальные мотивы.

Вопросы для самопроверки

1. Как Вы можете охарактеризовать полную, эффективную, рациональную, продуктивную занятость?
2. Назовите известные Вам формы занятости.
3. Какие показатели характеризуют занятость?
4. Назовите основные составляющие рынка труда.
5. Какие типы и виды безработицы Вам известны?
6. Кто относится к безработным в РФ в соответствии с законом о занятости?
7. Каковы цель и направления государственной политики занятости?
8. Каковы мера активной политики занятости?
9. Каковы государственные гарантии в области занятости гражданам России?
10. Назовите функции и права государственной службы занятости?

Задачи

1. Население страны составляет 178 млн. человек. В данный период времени из них:

- 25 млн. дети до 16 лет;
- 20 млн. пенсионеры;
- 12,75 млн. студенты.

В стране зарегистрировано 2,1 млн. безработных. Нужно определить численность рабочей силы и уровень безработицы.

Решение:

Численность рабочей силы = Занятые + Безработные

(Население – Лица, не относящиеся к трудоспособному населению) + Безработные

Численность рабочей силы = (178 млн. чел. – 25 млн. – 20 млн. – 12,75 млн.) + 2,1 млн. = 120,25 + 2,1 = 122,35 млн. чел.

Уровень безработицы = Безработные / Численность рабочей силы

Уровень безработицы = 2,1 млн. чел. / 122,35 млн. чел. = 0,017 или 1,7% трудоспособного населения.

2. В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. чел.):

	Первый год	Пятый год
Рабочая сила	84889	95453
Занятые	80796	87524

Рассчитать численность безработных и уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода.

Как объяснить одновременный рост занятости и безработицы?

3. Рассчитать уровень зарегистрированной безработицы, исходя из таких данных: количество трудовых ресурсов в области – 400 тыс. чел., численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте – 1360 тыс. чел., численность безработных, зарегистрированных в государственной службе занятости – 40,8 тыс. чел.

4. Какое пособие по безработице выплатят гражданину уволенного с предприятия и признанного Государственной службой занятости безработным в течение года, если в течение 6 месяцев по последнему месту работы он полу-

чал: 1 месяц – 14500 руб., 2 месяц – 15000 руб., 3 месяц – 16000 руб., 4 месяц – 16500 руб., 5 месяц – 16700 руб., 6 месяц – 17000 руб.

5. Какое пособие по безработице выплатят гражданину уволенного с предприятия и признанного в январе Государственной службой занятости безработным с августа по декабрь, если в течение 6 месяцев по последнему месту работы он получал: 1 месяц – 15500 руб., 2 месяц – 10000 руб., 3 месяц – 17000 руб., 4 месяц – 15500 руб., 5 месяц – 15000 руб., 6 месяц – 14500 руб.
6. Определите коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по выбытию, коэффициент текучести и коэффициент стабильности по следующим исходным данным:
- численность персонала предприятия на начало года – 1100 чел.;
 - численность персонала предприятия на конец года – 1300 чел.;
 - численность персонала уволенных с предприятия – 110 чел.
7. Фактический уровень внутреннего национального продукта на начало 2016 года составлял 1500 млрд. руб., на конец 2016 года – 1580 млрд. руб., потенциальный уровень ВВП – 1700 млрд. руб. Рассчитать, как изменится уровень безработицы в течение года, используя закон Оукена. Рассчитать абсолютные и относительные потери внутреннего национального продукта за прошедший год. Естественный уровень безработицы составляет 2%.

Тесты

1. Доля экономически активного населения зависит от:
- а) доли населения в трудоспособном возрасте;
 - б) от степени занятости отдельных возрастных групп;
 - в) доли населения в не трудоспособном возрасте;
 - г) правильно а и б;
 - д) правильно все.
2. Часть спроса на труд, учебные места для приобретения новых профессий и предложения рабочей силы, которые не охвачены услугами государственных органов трудоустройства и учебных структур формального образования:
- а) вторичный рынок труда;
 - б) внутренний рынок труда;
 - в) скрытый рынок труда;
 - г) неофициальный рынок труда.
3. К занятым относятся:
- а) наемные работники;

- б) работающие на индивидуальной основе;
- в) работодатели;
- г) неоплачиваемые работники семейных предприятий;
- д) лица, не поддающиеся классификации по статусу занятости;
- е) правильно а, б, в;
- ж) правильно все.

4. Какая безработица характеризуется потерями рабочего времени в связи с низкой интенсивностью труда, отвлечением рабочей силы от основной деятельности, излишней численностью рабочих:

- а) явная безработица;
- б) скрытая безработица;
- в) фрикционная безработица;
- г) естественная безработица;
- д) структурная безработица;
- е) циклическая безработица.

5. Как называется конъюнктура рынка труда, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда:

- а) трудодефицитная;
- б) трудоизбыточная;
- в) трудоинфляционная;
- г) равновесная.

6. В зависимости от количественных и качественных характеристик различают следующие виды занятости:

- а) полная, не полная, продуктивная занятость;
- б) скрытая занятость;
- в) сезонная, маятниковая, периодическая занятость;
- г) свободно избранная занятость;
- д) правильно а, б, в;
- е) правильно все.

7. Категории населения и случаи, когда незанятые граждане не могут быть признаны безработными:

- а) граждане, не достигшие 16-летнего возраста;
- б) лица, которым в соответствии с пенсионным законодательством РФ назначена пенсия по старости, за выслугу лет;
- в) лица, отказавшиеся в течение 20 дней со дня их регистрации в органах службы занятости от трех вариантов подходящей работы;
- г) не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный для регистрации их в качестве безработных;
- д) осужденные по решению суда к исправительным работам без (с) лише-

- ния(ем) свободы;
- е) правильно а, б, г, д;
- ж) правильно все.

8. Вид занятости, предполагающий чередование периодов трудовой деятельности с равномерными периодами отдыха:
- а) сезонная занятость;
 - б) маятниковая занятость;
 - в) периодическая занятость.
9. По истечении 12-месячного периода выплаты пособий по безработице гражданам, не нашедшие работу, теряют в последующие ____ месяцев право на их получение.
- а) 3;
 - б) 6;
 - в) 9;
 - г) 12.
10. Экономически активное население, которое ищет работу, нуждается в подготовке и переподготовке:
- а) открытый рынок труда;
 - б) скрытый рынок труда.
11. Какая безработица обусловлена правовыми нормами, состоянием рынка труда, факторами, влияющими на его спрос и предложение:
- а) явная безработица;
 - б) скрытая безработица;
 - в) фрикционная безработица;
 - г) естественная безработица;
 - д) институциональная безработица;
 - е) циклическая безработица.
12. Уволенным с предприятий по любым основаниям в первые три месяца пособие по безработице выплачивается в размере:
- а) 75%;
 - б) 60%;
 - в) 45%;
 - г) не ниже 20%.
13. Какие категории работников включают остаточные группы, которые не имеют работы, не ищут ее и не готовы работать, в том числе лица моложе трудоспособного возраста:
- а) безработные;
 - б) лица вне рабочей силы;
 - в) занятые.

14. Численность экономически неактивного населения включает следующие категории:
- а) учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, посещающие дневные учебные заведения;
 - б) лица, получающие пенсии по старости и на льготных условиях, а также получающие пенсию по случаю потери кормильца при достижении ими пенсионного возраста;
 - в) лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, обслуживанием больных родственников;
 - г) лица, отчаявшиеся найти работу, т.е. прекратившие поиск работы, исчерпавшие все возможности ее получения, но которые могут и готовы работать;
 - д) другие лица, у которых нет необходимости работать независимо от источника дохода;
 - е) все ответы правильны кроме в и д;
 - ж) все ответы правильны.
15. Уровень безработицы находится путем соотнесения следующих показателей:
- а) количества безработных и трудоспособного населения;
 - б) количества безработных и экономически активного населения;
 - в) количества безработных и трудоспособного населения в трудовом возрасте.
16. Безработица, связанная с динамическим характером рынка труда, постоянным переходом работников из состояния занятости в категорию безработных и наоборот:
- а) сезонная;
 - б) структурная;
 - в) фрикционная;
 - г) циклическая.
17. Основные причины возникновения циклической безработицы:
- а) нарушение макроэкономического равновесия;
 - б) несовершенство рынка труда;
 - в) политика государства;
 - г) действия профсоюзов;
 - д) нет правильных ответов.
18. Лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства или изменением его структуры без ущерба для производства могли бы быть высвобождены:
- а) скрытая безработица;

- б) безработные;
- в) неучтённая безработица;
- г) явная безработица;
- д) скрываемая безработица.

19. Вид безработицы, относящийся к кейнсианской:

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

20. По российским стандартам относятся к числу занятых:

- а) проходящие военную службу;
- б) временно отсутствующие на работе;
- в) писатели;
- г) все ответы верны;
- д) нет правильных ответов.

Глава 4. ПОНЯТИЕ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

4.1. Экономическая сущность производительности труда

Эффективность труда – наиболее общая характеристика, сравнительно показывающая результативность использования организационной системой одного или нескольких факторов при производстве и реализации продукции и услуг: степень использования ресурсов; целесообразность системы управления и организационной структуры; социальные взаимоотношения в коллективе и др.

Концептуальное понятие эффективности составляет отношение полезного результата (что произвела и реализовала для других субъектов рыночного пространства организация) к затраченным ресурсам.

$$\text{Эффективность} = \text{Результат} / \text{Затраты}$$

Эффективность – это состояние организационной системы, которое может быть оценено в конкретное время с помощью различных критериев, отражающих экономический и социальный полезные результаты.

Продуктивность – используется в российской практике в двух значениях: как производительность в узком смысле при характеристике производительности труда, и в широком смысле как синоним эффективности.

Производительность труда – характеризует долю выпущенной продукции или произведенных услуг на единицу затрат труда.

В странах с рыночной экономикой этот показатель рассматривали как один из важных показателей эффективности, используемый для целей анализа производства и поиска эффективности решения.

Непременным условием развития производства служит рост производительности труда, который является экономической необходимостью для развития общества независимо от господствующей в нём системы хозяйства.

На уровень производительности труда оказывает влияние величина экстенсивного использования труда, интенсивность труда, технико-технологический и организационный уровень производства, НТП.

Экономическая эффективность производства – соотношение между полученными результатами производства – продукцией и услугами, с одной стороны, и затратами труда и средств производства – с другой. В самом общем виде может быть представлена формулой:

$$\text{Эп} = \text{Конечный результат производства} / \text{Затраты факторов производства}$$

Является важнейшим качественным показателем экономики, ее технического оснащения и квалификации труда. Основными показателями эффектив-

ности производства являются:

- производительность труда;
- материалоемкость единицы ВВП или конкретных видов продукции;
- соотношение экстенсивных и интенсивных факторов в приросте ВВП;
- конкурентоспособность выпускаемой продукции; срок окупаемости затрат и др.

К факторам, способствующим росту эффективности производства, относятся: ускорение НТП, использование в производстве достижений науки и передовых технологий; структурная перестройка хозяйства; освоение современного менеджмента; развитие специализации и кооперации; использование выгод международного разделения труда.

Производительность труда – динамичный показатель. Он имеет значение лишь в своем прогрессирующем изменении. Именно повышение производительности труда является основным условием, обеспечивающим в масштабах страны экономический рост и развитие экономики.

На уровень производительности труда оказывает влияние:

- экстенсивное использование труда (степень использования рабочего времени и его продолжительность);
- интенсивность труда (степень его напряженности в единицу времени и измеряется количеством затраченной за это время энергии человека);
- технико-технологический и организационный уровень производства, НТП (техническое, технологическое и организационное совершенствование производства, появление новых материалов, видов энергии и т.д.).

Рост производительности труда для экономики и общества является:

- непременным условием роста производства конкурентоспособной продукции, развития производства и увеличения ВВП;
- одним из условий снижения издержек на производство продукции;
- фактором понижения цены относительно мировых цен;
- главным источником увеличения национального дохода;
- условием повышения качества продукции;
- фактором повышения конкурентоспособности продукции;
- важной предпосылкой повышения номинальной и реальной заработной платы работников, уровня жизни и снижения инфляции в стране;
- необходимой предпосылкой сокращения рабочего времени и расширения границ свободного времени для развития человека;
- фактором, оказывающим решающее воздействие на улучшение всех экономических показателей производства;
- обобщающим показателем развития производительных сил в стране.

4.2. Методы и способы измерения выработки продукции

Показатель, определяющий количество продукции, произведенной в единицу времени называется **выработкой**. Выработка характеризует результативность труда.

В качестве измерителей количества произведенной продукции используют натуральные (т, м, м³, шт. и т.д.) и стоимостные показатели.

Разновидности показателей выработки продукции:

I. **В зависимости от уровня хозяйственной системы**, по которой рассчитывается показатель, различают выработку:

- индивидуальную (личная выработка отдельных работников);
- локальную (выработка на уровне цеха, предприятия, отрасли);
- общественную (на уровне народного хозяйства в целом) – определяется путем деления произведенного за какой-либо период национального дохода на численность занятых в материальном производстве.

II. **В зависимости от единицы измерения рабочего времени** используются показатели часовой, дневной и месячной (квартальной, годовой) выработки. Эти показатели позволяют оценить результативность труда с учетом характера использования рабочего времени.

Часовая выработка: Объем произведенной продукции в отчетном году / Отработано за год чел.-ч.;

Дневная выработка: Объем произведенной продукции в отчетном году / Отработано за год чел.-дн.;

Годовая выработка: Объем произведенной продукции в отчетном году / Среднегодовая численность рабочих.

III. **В зависимости от методов измерения объемов производства** различают:

- ✓ **НАТУРАЛЬНЫЙ** – объем производства выражается в физических единицах.

Достоинство **натурального метода** в том, что он более просто и точно характеризует производительность труда. Однако этот метод применим при производстве однородной продукции. В реальной жизни применять натуральные показатели для расчета выработки удается далеко не везде, так как в подавляющем большинстве случаев промышленные предприятия выпускают несколько видов продукции, не сопоставимых по своей натуральной форме. Кроме того, выработка в натуральном выражении не учитывает качество продукции.

Его разновидностью является **условно-натуральный показатель выработки**, при котором один вид продукции или работы приравнивается к другому (преобладающему) по относительной трудоемкости. При этом сравнительно однородная продукция выражается в условно-натуральных единицах (условные тонны, пары обуви, банки консервов и т.д.). Пересчет изготовленной продукции в условные единицы происходит умножением объема выпущенной продукции каждого вида на соответствующий переводной коэффициент.

- ✓ **ТРУДОВОЙ** – использует нормы трудовых затрат (нормо-часы). Пригоден для оценки уровня производительности труда на отдельных участках производства, в цехах и требует строгой обоснованности используемых норм.

При **трудовом методе** в качестве измерителя продукции используется ее трудоемкость в нормо-часах, т.е. нормы трудовых затрат. Если за определенный период нормы выработки не меняются, то оценка в нормо-часах довольно точно показывает изменение производительности труда. Этот метод универсален. Он пригоден для оценки уровня производительности труда на отдельных участках производства, в цехах, в тех случаях, когда производится разнородная продукция, большой объем полуфабрикатов и незавершенного производства, но требует строгой обоснованности норм труда. При использовании норм труда с разной напряженностью, что имеет место на предприятиях, трудовой метод существенно искажает производительность труда, поэтому пока не находит широкого применения.

Норма выработки в месяц, шт.:

$$B_n = \frac{N * ПС}{T}, \quad 4.1$$

где N – количество рабочих дней, дн.;

ПС – продолжительность смены, ч;

T – время на изготовление одного изделия, ч.

Несмотря на различия натурального и трудового методов, оба они обладают достаточно высокой степенью объективности и диагностической способности, поскольку используют реальные и нормативные данные.

- ✓ **СТОИМОСТНОЙ** – наиболее универсальный, позволяет проводить сравнение уровня и динамики производительности труда на предприятии, в отрасли, регионе, стране. Необходимо лишь выбрать показатель стоимости:

- показатель стоимости валовой продукции – продукция разных предприятий и за разные годы исчислялась в единых оптовых ценах предприятия по состоянию на какое-то время;
- показатель товарной стоимости продукции – свободен от влияния объемов незавершенного производства, но сохранял другие недостатки присущие показателю валовой продукции;
- нормативная стоимость затрат (швейная, полиграфическая отрасли);
- стоимость чистой продукции. На величину не влияют затраты на сырье, материалы, покупные полуфабрикаты, свободен от величины амортизационных отчислений.

Стоимостной (ценностный) – метод наиболее универсален. Он позволяет производить сравнения уровня динамики производительности труда на предприятии, в их группах, отрасли, регионе, по экономике в целом.

При расчете **стоимостного показателя выработки** все виды и объемы

продукции, работ и услуг выражаются в едином денежном показателе.

Чистая продукция включает заработную плату с начислениями и прибыль; рассчитывается путем исключения из стоимости валовой продукции всех материальных затрат, включая амортизацию.

Условно-чистая продукция включает заработную плату с начислениями, амортизацию основных фондов и прибыль; определяется путем вычитания из стоимости валовой продукции прямых материальных затрат (на сырье, комплектующие изделия, энергию, топливо и т.д.).

Норматив чистой продукции включает норматив заработной платы с начислениями и среднеотраслевую прибыль.

Нормативная стоимость обработки включает: заработную плату производственных рабочих с начислениями; цеховые расходы; общезаводских расходов.

IV. В зависимости от трудовых затрат:

- человеко-часы – наиболее точно отражаются трудозатраты;
- человеко-дни – не учитывают внутрифирменных простоев;
- среднесписочная численность персонала – не учитывает целодневных простоев, но тем не менее именно этот показатель используется при подсчетах годовой производительности труда.

4.3. Трудоемкость единицы продукции как показатель производительности труда

Производительность труда – характеризует долю выпускаемой продукции или производственных услуг, приходящихся на единицу затрат труда.

Основными показателями производительности труда являются **выработка** (показывает, сколько продукции произведено на единицу затрат труда) и **трудоемкость** (величина затрат труда, рабочего времени, на производство единицы продукции).

Они связаны между собой обратно пропорциональной зависимостью.

Разновидности трудоемкости продукции:

I. По характеру затрат труда трудоемкость может быть:

- **нормативная** – величина необходимых затрат труда (рабочего времени) на производство единицы продукции при сложившихся организационно-технических условиях; определяется по действующим нормам времени, обслуживания, штатным расписанием;
- **фактическая** – затраты труда (рабочего времени), которые фактически имели место в тот или иной период времени;
- **плановая** – затраты труда (рабочего времени), установленные на планируемый период, с учетом планируемых изменений этих затрат по сравнению с фактическими в результате проведения организационно-технических мероприятий.

Между трудоемкостью фактической и нормативной существует следующая зависимость:

$$\text{Норма выработки} = \frac{\text{Нормативная трудоемкость}}{\text{Фактическая трудоемкость}} * 100\%.$$

II. В зависимости от состава затрат труда трудоемкость может быть:

- *технологическая* – если учитываются затраты труда только основных рабочих, непосредственно участвующих в изготовлении продукции;
- *обслуживания* – включает затраты труда рабочих, обслуживающих производство в основных и вспомогательных цехах;
- *производственная* – включает затраты труда всех рабочих: основных и обслуживающих;
- *управления* – затраты труда руководителей, специалистов, технических исполнителей и прочего персонала;
- *полная* трудоемкость включает затраты труда всего персонала.

Преимущества показателя трудоемкости продукции перед показателем выработки:

- во-первых, он устанавливает прямую зависимость между объемом производства и трудовыми затратами;
- во-вторых, применение показателя трудоемкости позволяет увязать проблему измерения производительности труда с факторами и резервами ее роста;
- в-третьих, он позволяет сопоставлять затраты труда на одинаковые изделия в разных цехах и участках предприятия;
- в-четвертых, исключает влияние на показатель производительности труда изменений в объеме поставок по организационной структуре производства.

4.4. Факторы и резервы роста производительности труда

Производительность труда характеризует долю выпущенной продукции или произведенных услуг, приходящихся на единицу затрат труда.

Условия, при которых растет производительность труда:

1. Объем продукции растет, а затраты на его производство снижаются.
2. Объем продукции растет быстрее, чем растут затраты.
3. Объем продукции остается неизменным, а затраты на его производство снижаются.
4. Объем продукции растет при неизменных затратах на его производство.
5. Объем продукции снижается более медленными темпами, чем затраты на его производство.

Условием роста производительности, который не имеет пределов, является научно-технический прогресс: техническое, технологическое и организаци-

онное совершенствование производства, появление новых материалов, видов энергии и т.д.

Факторы роста производительности труда – силы, причины, влияющие на рост производительности труда, на уровень производительности труда.

Группы факторов производительности труда:

- **материально-технические факторы** – связаны с использованием новой техники, прогрессивной технологии, новых видов сырья и материалов, с механизацией и автоматизацией производства. Важные материально-технические факторы – это НТП, повышение качества продукции, повышение долговечности изделий равнозначно дополнительному увеличению их выпуска;
- **организационно-экономические факторы** – определяются системой экономических, организационных, правовых, управленческих отношений, уровнем организации труда, производства, управления, отношениями собственности и т.д. Без использования этих факторов невозможно получить полный эффект от факторов материально-технических;
- **социально-психологические факторы** – качества трудовых коллективов, их социально-демографический состав, уровень подготовки, дисциплинированности, трудовой активности и творческой инициативы работников, система ценностных ориентаций, стили руководства на подразделениях и предприятии в целом.

Факторы изменения производительности труда можно подразделить на группы в зависимости от характера их влияния на нее. Действие **прямых факторов** на производительность можно вычислить и представить в функциональной зависимости, с большей или меньшей степенью точности определив прирост производительности труда за счет каждого из них. К этой группе относят материально-технические и организационные факторы.

Косвенные факторы оказывают на производительность труда опосредованное воздействие. Так, повышение благосостояния работников, изменения в системе оплаты труда могут оказать влияние на производительность через повышение удовлетворенности трудом, рост заинтересованности в его результатах. Однако установить прямую количественную зависимость здесь не представляется возможным. С точки зрения количественной оценки влияния на производительность косвенных факторов можно определить тесноту связи между изменением их значений и производительности труда. К косвенным факторам относится большинство социально-экономических факторов.

Как самостоятельный фактор иногда выделяют *увеличение масштабов производства*, которое представляет собой увеличение объемов используемых экономических ресурсов в одной и той же пропорции. Влияние этого фактора на частный показатель производительности труда и общую производительность неоднозначно. Возможны три варианта «эффекта масштаба».

1. Рост производства сопровождается увеличением показателей ресурсоотдачи: выпуск увеличивается на большее число процентов, чем затраты труда и совокупные затраты всех ресурсов. Это характеризуется как положительный эффект масштаба.

2. При дальнейшем увеличении выпуска экономия может быть сведена на нет ростом накладных расходов, прежде всего издержек управления предприятием большой сложности (нейтральный эффект масштаба).
3. В последующем указанные издержки могут перекрыть экономию (отрицательный эффект масштаба).

Резервы роста производительности труда – неиспользованные возможности экономии затрат труда (снижение трудоемкости и увеличение выработки), увеличении выпуска продукции. Резервы используются и вновь возникают под влиянием научно-технического прогресса. Количественно резервы можно определить как разницу между достигнутым и максимально возможным уровнем производительности труда за определенный промежуток времени.

Резервы можно определять:

По источнику возникновения:

- *общегосударственные резервы* оказывают влияние на рост производительности во всей экономике. Это резервы, связанные с размещением предприятий, рациональным использованием занятого населения, комплексным использованием природных ресурсов и др.;
- *региональные резервы* – это возможности лучшего использования производственных сил, имеющихся в данном регионе;
- *межотраслевые резервы* связаны с возможностью улучшения связей между предприятиями разных отраслей, укрепления их договорной дисциплины;
- *отраслевые резервы*, использование которых повышает производительность труда работников отрасли в целом. Это специализация предприятий, концентрация и комбинирование производства, совершенствование техники и технологии и т.д.;
- *внутрипроизводственные резервы* роста производительности труда имеют важнейшее значение, так как в конечном счете все их виды выявляются и реализуются непосредственно на предприятиях. Они делятся на две группы: резервы снижения трудоемкости продукции и резервы лучшего использования совокупного рабочего времени.

По срокам использования:

- *текущие* – резервы, которые предполагается использовать в течение месяца, квартала, года в зависимости от реальной возможности предприятия;
- *перспективные резервы* – такие, для реализации которых в ближайшее время у предприятий нет достаточных ресурсов и их использование намечается в перспективе (через год или большее количество лет).

По видам использованных ресурсов и потенциалов.

По отдельным целевым программам и т.д.

Резервы роста производительности труда можно объединить в следующие группы:

- резервы, образующиеся в результате недостаточно эффективного использования материально-технической базы производства (материально-

технических факторов);

- резервы, возникающие в результате нерационального соединения материально-технических и личностных факторов производства (организационных факторов);
- резервы, связанные с недоиспользованием возможностей личностных факторов (социально-экономических факторов).

Вопросы для самопроверки

1. Раскройте понятия «продуктивность труда», «производительность труда», «эффективность труда».
2. Что такое выработка и трудоемкость продукции и как они измеряются?
3. Каковы сущность и значение процесса повышения производительности труда в материальном производстве?
4. Охарактеризуйте факторы роста производительности труда.
5. В чем суть и значение естественных и социально-экономических предпосылок повышения производительности труда.
6. Каково значение роста производительности труда на уровне отдельной фирмы и национальной экономики в целом?
7. Перечислите основные показатели производительности труда, укажите сферу их применения, достоинства и недостатки. В чем особенности общих, средних, предельных показателей?
8. Что такое резервы роста производительности труда, каково их значение?
9. Каковы методы анализа трудоемкости продукции и ее влияния на выработку?
10. Какие факторы влияют на динамику производительности труда?

Задачи

1. Определите плановую численность рабочих сдельщиков, если плановая трудоемкость товарной продукции составляет 3600 тыс. нормо-часов. Номинальный фонд рабочего времени – 2024 ч. Коэффициент выполнения норм – 1,2. В плановом году 365 дней, из них 104 выходных и 8 праздничных. Планируемые невыходы на работу предусмотрены в размере 10% от номинального фонда времени. Средняя продолжительность рабочего дня 8 часов.

Решение:

Плановый годовой эффективный фонд времени рабочего = $2024 - (2024 \text{ ч} * 10\%) = 1821,6$ нормо-часов

Плановая численность рабочих определяется по формуле:

$$Ч_n = \frac{T_{np}}{(\Phi_s * K_{вн})},$$

где T_{np} – плановая трудоемкость товарной продукции;
 Φ_s – плановый годовой эффективный фонд времени рабочего;
 $K_{вн}$ – коэффициент выполнения норм.

$$Чп = 3600 \text{ тыс. нормо-часов} / (1821,6 \text{ нормо-часов} * 1,2) = 1647 \text{ чел.}$$

2. Рассчитайте коэффициент частоты заболеваемости, коэффициент тяжести заболеваемости и коэффициент нетрудоспособности в связи с заболеваемостью, если имеются следующие данные: количество случаев заболеваний – 15 чел., среднесписочное число работающих за анализируемый период времени – 300 чел., количество человеко-дней нетрудоспособности, обусловленных заболеваниями, за анализируемый период – 150 чел.-дн.
3. На участке в течение года необходимо обработать 50 тыс. деталей, норма выработки составляет 27 шт. выполнение норм – 118%, среднее число рабочих дней в году 224. Определить необходимую численность рабочих.
4. При пятидневной рабочей неделе предприятие работает 256 дней, а реальный плановый фонд рабочего времени одного рабочего 225,4 дня, количество агрегатов – 8, число смен – 2, а норматив численности – 7 чел. Определить списочную численность.
5. Потери рабочего времени на участке производства составляют 15%, и есть возможность сократить их при осуществлении соответствующих мероприятий до 7%. Определите рост производительности труда.
6. Доля управленческого персонала в общей численности работающих до реор-

ганизации составила 30%, а после нее 26%. Рассчитать рост производительности труда на предприятии.

7. Производительность труда основных рабочих возросла на 8%, их доля в общей численности рабочих увеличилась с 58 до 60%. Определить индекс роста производительности труда рабочих.
8. Расходы рабочего и его семьи на питание и другие жизненные средства, потребляемые ежедневно, составляют 20 ден. ед. Кроме того, на покупки, которые производятся раз в неделю, расходуется 40 ден. ед., раз в квартал – 400 ден. ед., раз в полгода – 800 ден. ед., раз в год – 4200 ден. ед. Определить дневную стоимость рабочей силы.
9. Определить возможный рост производительности труда ($\Delta ПТ$) в хозяйстве (в %), если потери рабочего времени (a_{ϕ}) с 10,4% намечено сократить в отчетном году (a_n) в два раза.
10. Определите часовую, дневную и годовую выработку одного рабочего исходя из следующих данных: произведено продукции в отчетном году на сумму 16000 тыс. руб., среднегодовая численность рабочих – 850 чел., отработано за год 221 тыс. чел.-дн., 1480 тыс. чел.-ч.
11. Определить возможный рост производительности труда ($\Delta ПТ$) в хозяйстве (в %), если потери рабочего времени (a_{ϕ}) с 8,5% намечено сократить в отчетном году (a_n) до 4,7%.

Тесты

1. Основными источниками премирования выступают:
 - а) фонд заработной платы;
 - б) прибыль предприятия;
 - в) резервный фонд;
 - г) экономия оборотных средств, сырья, материалов, топлива, энергии;
 - д) правильно а, б, г;
 - е) правильно б, в, г;
 - ж) правильно все.
2. Какие стимулы связаны с той ролью, которую играет общение в жизни человека:
 - а) социальные;
 - б) моральные;
 - в) творческие;
 - г) социально-психологические.

3. Мотивы трудового поведения включают следующие функции:
- а) ориентирующая;
 - б) смыслообразующая;
 - в) опосредствующая;
 - г) мобилизующая;
 - д) оправдательная;
 - е) правильно а, в, г;
 - ж) правильно все.
4. Какие стимулы выражаются в возможности участвовать в управлении производством, принятии решения:
- а) социальные;
 - б) моральные;
 - в) творческие;
 - г) социально-психологические.
5. Законодательством предусмотрено сокращение продолжительности рабочей смены для подростков: в возрасте от 15 до 16 лет – на _____ ч, до 18 лет – на _____ ч.
- а) 2 часа и 1 час;
 - б) 3 часа и 2 часа;
 - в) 3 часа и 1 час;
 - г) 2 часа и 3 часа.
6. Пересечение совокупного спроса и совокупного предложения, носит название:
- а) удовлетворенный спрос на труд;
 - б) текущий рынок труда;
 - в) совокупный рынок труда;
 - г) открытый рынок труда.
7. Разбивка предложения рабочей силы и спроса на нее на группы, объединяющие людей, которые одинаково реагируют на один и тот же побудительный мотив занятости:
- а) классификация;
 - б) сегменты;
 - в) группировка.
8. Регулярно получаемое вознаграждение за производственную продукцию или оказанные услуги, включая отпуска и другое неотработанное время в соответствии с законодательством и коллективными договорами – это:
- а) оплата труда;
 - б) вознаграждение за труд;
 - в) зарплата.

9. Из перечисленных методов измерения производительности труда наибольшей точностью обладает:
- а) стоимостной;
 - б) натуральный;
 - в) условно-натуральный;
 - г) трудовой.
10. Если объем производства разных изделий приравнивается к одному типовому, то для измерения производительности труда используется:
- а) стоимостной;
 - б) натуральный;
 - в) условно-натуральный;
 - г) трудовой.
11. Для определения выработки в процессе подсчета трудозатрат наиболее точный результат дает использование:
- а) чел-дней;
 - б) чел-часов;
 - г) среднесписочной численности работников.
12. Сумму затрат живого труда на единицу продукции отражает показатель:
- а) фондоемкость продукции;
 - б) трудоемкость продукции;
 - в) интенсивность труда.
13. Показатель среднесписочной численности работников используется для определения производительности труда:
- а) часовой выработки;
 - б) дневной выработки;
 - в) годовой выработки;
 - г) все ответы верны;
 - е) все ответы не верны.
14. Плановая трудоемкость отличается от нормативной трудоемкости на величину:
- а) снижения норм расхода материалов, планируемых в текущем периоде за счет организационно-технических мероприятий;
 - б) снижения величины трудозатрат, планируемых в текущем периоде за счет организационно-технических мероприятий.
15. Обобщающей характеристикой эффективности использования трудового потенциала занятого населения является:
- а) фондовооруженность труда;
 - б) интенсивность труда;
 - в) производительность труда;

- г) техническая вооруженность труда;
- д) напряженность труда.

16. Показатель производительности труда характеризует:

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

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

- а) натуральный;
- б) условно-натуральный;
- в) стоимостной;
- г) трудовой.

18. Что происходит с трудоемкостью продукции, если выработка продукции увеличивается

- а) трудоемкость уменьшается, но в меньшей степени, чем растет выработка;
- б) трудоемкость увеличивается;
- в) трудоемкость остается неизменной.

19. Вид трудоемкости, котором можно сказать, что представляет собой сумму совершенных трудовых затрат на выпущенный объем продукции или выполненный объем работ:

- а) нормативная трудоемкость;
- б) плановая трудоемкость;
- в) фактическая трудоемкость,

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

- а) технологическая трудоемкость;
- б) трудоемкость обслуживания;
- в) производственная трудоемкость;
- г) трудоемкость управления.

5.1. Понятия «качество жизни» и «уровень жизни» населения, их соотношение

Качество жизни следует рассматривать как совокупность определенных характеристик жизненно важных для человека сторон, процессов и явлений, отражающих его современное существование, как в аспекте трудовой деятельности, так и в аспекте жизнедеятельности вообще.

Об уровне жизни в стране можно судить и по соотношению обеспеченных и бедных слоев населения. В мировой практике различают две основные формы бедности: абсолютная – при отсутствии дохода, необходимого для обеспечения минимальных жизненных потребностей личности или семьи, и относительная – когда доход не превышает 40 – 60% среднего дохода по стране. Межстрановое сопоставление бедности носит условный характер в силу неодинаковой базы (минимального прожиточного уровня), положенной в основу для расчета порога бедности. Бедность основной части населения по-прежнему остается главной социальной проблемой страны.

Бедность – это социально-экономическое положение части населения, стоящих на относительно низком уровне обеспечения денежными, имущественными и другими ресурсами, а, следовательно, и на низком уровне удовлетворения своих естественно-физиологических, материальных и духовных потребностей.

Бедные – это члены определенного общества, живущие по его законам, но лишенные признаваемого этим же обществом минимально необходимого стандарта потребления, люди с относительно низкими доходами.

Проблема бедности существует во всех странах мира, и ее уровень зависит от стадии развития общественного производства, возможностей индивида и условий жизнедеятельности населения.

Под *уровнем жизни* чаще всего понимается степень обеспеченности населения необходимыми материальными и нематериальными благами и услугами, достигнутый уровень их потребления и степень удовлетворения потребностей людей в этих благах. Понятие «уровень жизни» в его современной трактовке является весьма емким, охватывающим все стороны деятельности человека, дает представление о благосостоянии общества в целом и отдельных его членов, в частности. Уровень жизни населения – важнейший критерий оценки эффективности социально-экономической политики государства. Его повышение является основной целью общественного развития социального государства.

Качество жизни – категория, отражающая объективные условия существования и их оценку на уровне общества и индивида.

Объективные индикаторы качества жизни: природные и социальные.

Субъективные индикаторы качества жизни:

- когнитивные (оценки общей удовлетворенности жизнью и оценки удовлетворенности различными сферами жизни);
- аффектные (эмоциональные).

5.2. Система показателей качества и уровня жизни населения

Показатель является численной характеристикой отдельных сторон деятельности. Социально-экономические показатели уровня жизни населения формируются на основе статистических данных, характеризующих объем, состав, основные направления использования и распределения между отдельными группами денежных доходов населения, а также, с привлечением других данных, отражающих конечный результат экономической и социальной политики в областях, затрагивающих различные аспекты уровня жизни населения.

Об уровне жизни населения можно судить, оценив его материальное положение, социально-экономические аспекты развития общества за исследуемый период. Для оценки материального положения необходима характеристика структуры денежных доходов населения и их использования.

Показатели уровня жизни можно сгруппировать по ряду признаков.

- В зависимости от иерархического уровня:
 - макропоказатели: среднедушевое производство ВВП, ВНП или ЧНП; номинальные и реальные доходы населения; демографические показатели; продолжительность рабочей недели; свободное время; уровень инфляции и др.;
 - микропоказатели, характеризующие удовлетворение основных потребностей на уровне индивида или семьи.
- В зависимости от характера отражения сущности категории «уровень жизни»:
 - прямые, характеризующие уровень жизни непосредственно, прямо, например, уровень потребления основных продуктов питания и т.д.;
 - косвенные, отражающие уровень жизни опосредованно, косвенно, например, демографические показатели.
- В зависимости от характера расчета:
 - уровневые (абсолютные значения);
 - структурные (составляющие уровневых показателей);
 - динамические (относительные, характеризующие изменение уровневых показателей).
- В зависимости от группы потребностей, удовлетворение которых характеризует тот или иной показатель. Можно выделить три основные группы потребностей:

- физические потребности;
- духовные (интеллектуальные) потребности;
- социальные потребности.

Соответственно для оценки степени удовлетворения основных человеческих потребностей используются различные группы показателей и их индикаторов.

I. Удовлетворение основных физических потребностей

1. Здоровье:

- 1.1. Общая смертность на 1 или 100 тыс. населения;
- 1.2. Число детей, умерших в возрасте до 1 года на 1000 родившихся;
- 1.3. Ожидаемая продолжительность жизни;
- 1.4. Заболеваемость с утратой трудоспособности.

2. Питание:

- 2.1. Потребление основных продуктов питания.

3. Жилище:

- 3.1. Ввод в действие общей площади жилых домов;
- 3.2. Общая площадь жилищ;
- 3.3. Благоустройство жилищного фонда;
- 3.4. Средний размер квартир.

4. Домашнее имущество:

- 4.1. Обеспеченность населения предметами культурно-бытового и хозяйственного назначения;
- 4.2. Продажа населению предметов культурно-бытового назначения.

5. Платные услуги:

- 5.1. Объем платных услуг населению;
- 5.2. Структура платных услуг населению;
- 5.3. Объем бытовых услуг.

II. Удовлетворение духовных потребностей

6. Культурный уровень населения:

- 6.1. Уровень образования населения;
- 6.2. Объем издаваемых книг и брошюр;
- 6.3. Объем издаваемых журналов и других периодических изданий;
- 6.4. Обеспеченность населения телевизорами.

III. Удовлетворение социальных потребностей

7. Условия труда:

- 7.1. Потери рабочего времени в промышленности (в среднем на одного рабочего, дней);
- 7.2. Изменение условий труда работников;
- 7.3. Травматизм на производстве (число пострадавших при несчастных случаях с утратой трудоспособности на один рабочий день и более, и со смертельным исходом на 1000 работающих).

8. Условия отдыха:

- 8.1. Численность детей, отдохнувших в летних оздоровительных лагерях.

9. Социальное обеспечение:

- 9.1. Соотношение средних и минимальных размеров пенсий и оплаты

- труда;
- 9.2. Соотношение средних размеров пособий на детей и их прожиточного минимума;
- 9.3. Соотношение размеров пенсий и прожиточного минимума.
10. Социально-бытовая обстановка:
- 10.1. Общая численность безработных;
- 10.2. Смертность от несчастных случаев, отравлений, травм и др.;
- 10.3. Забастовки (число человеко-дней потерь рабочего времени, число участников);
- 10.4. Число зарегистрированных преступлений;
- 10.5. Объем сброса загрязненных сточных вод;
- 10.6. Выбросы в атмосферу загрязняющих веществ.
11. Доходы и расходы:
- 11.1. Денежные доходы населения, в т.ч. по видам;
- 11.2. Денежные расходы населения, в т.ч. по видам;
- 11.3. Среднемесячная зарплата работающих в экономике, в т.ч. по отраслям, регионам и профессиям;
- 11.4. Прирост сбережений населения во вкладах.



Рисунок 5.1 Уровни жизни населения

5.3. Важнейшие социальные стандарты уровня жизни населения

В мировой практике используются **три основные концепции** в подходе к определению уровня бедности: абсолютная, относительная и субъективная.

Потребительские бюджеты являются важным инструментом нормативной и аналитической оценки, прогнозирования и регулирования величины и динамики уровня жизни и разработки обоснованной политики в области доходов. На практике используют *два вида* потребительских бюджетов:

- нормативные, являющиеся результатом исследований различных ведомств и научных учреждений;
- фактические, полученные в результате статистических и специальных обследований.

Нормативные потребительские бюджеты имеют несколько разновидностей:

- потребительские бюджеты высокого достатка;
- рациональные потребительские бюджеты, которые соответствуют рациональным потребностям населения;
- система минимальных потребительских бюджетов: минимальный потребительский бюджет (МПБ) и бюджет прожиточного минимума (БПМ).

Минимальный потребительский бюджет – стоимость набора потребительских товаров и услуг, обеспечивающих социально-обоснованный минимальный уровень потребления материальных и духовных благ, необходимых для развития личности.

Прожиточный минимум представляет собой показатель минимального уровня потребления материальных благ и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности в стоимостном выражении. Кроме того, он включает обязательные платежи и сборы.

Потребительская корзина – это минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности.

Потребительская корзина разрабатывается для трех основных социально-демографических групп населения, трудоспособное население, пенсионеры, дети. При определении потребительской корзины должны учитываться природно-климатический условия, национальные традиции и местные особенности потребления соответствующих субъектов.

Индекс потребительских цен – характеризует изменение за какой-то период стоимости потребительской корзины товаров и услуг, приобретаемых населением. Он представляет собой отношение стоимости потребительской корзины в текущий момент к ее стоимости, выраженной в ценах базисного периода (как правило, в ценах предыдущего года или месяца), и не учитывает влияние изменения доходов населения, количества и структуры его потребления.

Понятие *качество трудовой жизни* выражает совокупность конкретных условий, определяющих степень эффективности реализации трудового потен-

циала общества, предприятия, отдельного человека.

Главными условиями, обеспечивающими качество трудовой жизни, являются следующие:

- справедливое и надлежащее вознаграждение за труд;
- безопасные, здоровые и комфортные условия труда;
- непосредственная возможность использовать и развивать свои способности, возможность удовлетворять потребность в самореализации, в самовыражении;
- трудовая демократия и правовая защищенность работника;
- возможность профессионального роста и уверенность в будущем;
- достойное место работы в человеческой жизни;
- социальная полезность работы.

5.4. Денежные доходы населения, их виды и основные источники

Доходы населения – совокупность денежных и натуральных средств для поддержания физического, морального, экономического и интеллектуального состояния человека на определенном уровне удовлетворения его потребностей и формируются за счет труда работников и других источников.

Важная роль доходов в формировании жизненного уровня определяется тем обстоятельством, что в развитой рыночной экономике основная часть потребительских благ и услуг реализуется как товары. Таким образом, уровень потребления населения в первую очередь зависит от уровня доходов.

Доходы населения могут существовать в двух формах:

- денежной;
- натуральной – могут производиться некоторые выплаты из социальных фондов, сюда относятся также продукты, произведенные в личных подсобных хозяйствах, и услуги, оказываемые членами семьи в домашнем хозяйстве.

Классификация доходов

1. По экономической природе

- трудовые доходы (основой формирования которых является трудовая деятельность):
 - получаемые в форме оплаты труда на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности;
 - от индивидуальной трудовой деятельности;
 - от личного подсобного хозяйства;
 - от предпринимательской деятельности;
 - от реализации платных бытовых услуг и т.д.
- нетрудовые доходы:
 - экономически обоснованные (получаемые по линии государственных официальных каналов и от бизнеса, не противоречащего правовым нор-

мам, нормам морали, гражданскому кодексу жизни в обществе):

- * социальные трансферты (пенсии, пособия, стипендии и др.);
- * доходы от собственности;
- * дивиденды по акциям;
- * проценты по облигациям и другим ценным бумагам;
- * доходы на вложенный капитал в производственную сферу или другие отрасли экономики и т.д.

- экономически не обоснованные: все виды доходов, полученных от незаконных финансово-хозяйственных операций, от деятельности и услуг, противоречащих общественным нормам морали и этики, унижающих достоинство личности человека и граждан, или от криминальных действий.

2. По экономическому содержанию:

- денежные доходы:
 - заработная плата;
 - пенсии;
 - стипендии;
 - пособия;
 - предпринимательский доход;
 - дивиденды;
 - доходы от собственности;
 - доходы от продажи ценных бумаг;
 - средства от продажи продукции личного подсобного хозяйства;
 - прирост денежных вкладов в сберегательном банке и т.д.
- натуральные доходы:
 - стоимость натуральных поступлений от личного подсобного хозяйства, используемых на личное потребление;
 - стоимость натуральных услуг лечебно-профилактического, культурно-бытового и социального характера, оплачиваемых за счет федерального, муниципального бюджетов и фондов предприятий и др.
- совокупные доходы (показатель, характеризующий материальную обеспеченность населения): все виды доходов: денежные и натуральные.

3. По степени использования:

- общие (брутто-доходы): сумма доходов, полученная из всех источников, включая и средства, предназначенные для уплаты налогов и обязательных платежей.
- располагаемые (нетто-доходы): сумма средств, остающаяся после уплаты налогов и обязательных платежей, которую семья может в максимальном размере потратить на конечное потребление товаров и услуг без использования сбережений и других источников.
- реальные доходы: стоимость приобретенных материальных и культурно-бытовых благ на сумму располагаемого дохода с учетом цен на товары и услуги.

Совокупный доход включает все виды денежных доходов, а также стои-

мость натуральных поступлений, полученных от личного хозяйства и использованных на личное (домашнее) потребление. Кроме денежной составляющей совокупные доходы включают стоимость бесплатных услуг, получаемых за счет средств федерального и муниципального бюджетов и фондов предприятий. Это услуги здравоохранения, образования, дошкольного воспитания детей, дотации на жилье, транспорт, питание и т.д.

Номинальные доходы – это доходы, полученные в денежном выражении.

Уровень среднего дохода определяют как среднеарифметическую величину, когда суммарный объем доходов делится на общую численность населения.

Медианный уровень дохода – это такой уровень, выше и ниже которого получают доход одинаковое количество работников или населения.

Домашнее хозяйство (домохозяйство) группа лиц (или одно лицо), проживающих (или проживающее) в одних и тех же помещениях, объединивших все свои доходы и материальные ценности (или их часть) и совместно осуществляющих расходы на потребление товаров и услуг, главным образом на жилье и продукты питания.

Показатель покупательской способности денежных доходов населения отражает потенциальные возможности населения по приобретению товаров и услуг и выражается через товарный эквивалент среднедушевых денежных доходов населения.

5.5. Коэффициент концентрации доходов (индекс Джини). Кривая Лоренца как отражение степени неравенства доходов

Один из источников социальной напряженности в любой стране – разница в уровнях благосостояния граждан, уровне их богатства. Уровень богатства определяется двумя факторами:

- 1) величиной имущества всех видов, находящегося в собственности отдельных граждан;
- 2) величиной текущих доходов граждан.

Люди получают доходы в результате того, что-либо создают собственный бизнес (становятся предпринимателями), либо предоставляют находящиеся в их собственности факторы производства (свой труд, капитал или землю) в пользование другим людям или фирмам. А те используют эту собственность для производства нужных людям благ. В таком механизме формирования доходов изначально заложена возможность их неравенства. Причиной тому:

- 1) разная ценность принадлежащих людям факторов производства;
- 2) разная успешность использования факторов производства;
- 3) разный объем принадлежащих людям факторов производства;
- 4) врожденные способности к труду у людей различны, а на это еще наслаиваются различия в приобретенной квалификации и опыте (человеческом

капитале), результатом становятся существенные различия в уровнях доходов.

Коэффициент концентрации доходов (индекс Джини) характеризует степень неравномерности распределения всей суммы доходов между отдельными группами населения; его величина может варьировать от 0 до 1, при этом, чем выше значение показателя, тем более неравномерно распределены доходы в обществе.

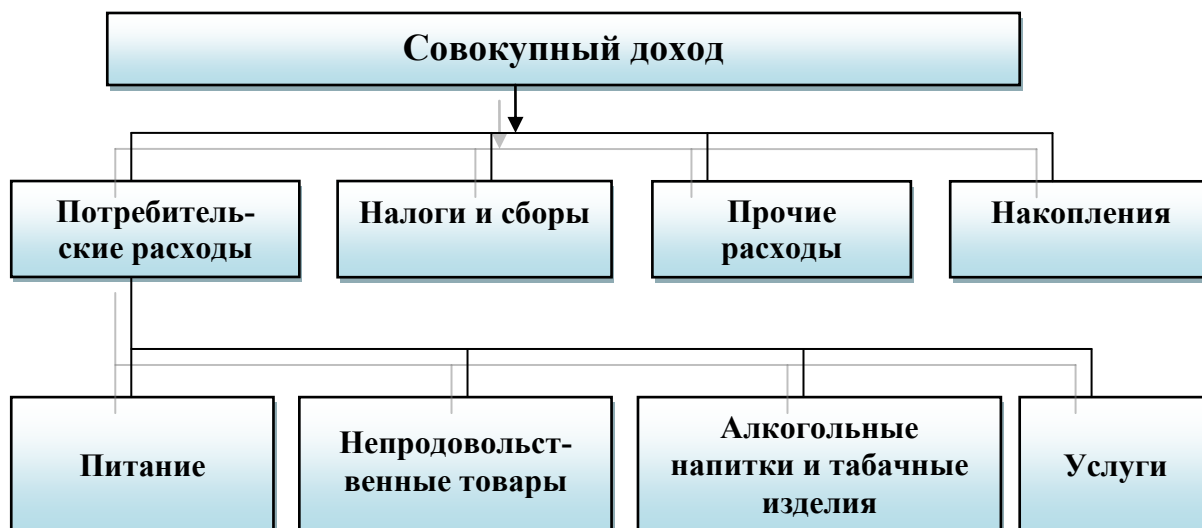


Рисунок 5.2 Использование совокупного дохода

Линия OABCDE показывает фактическое распределение совокупного дохода. Заштрихованная площадь показывает степень неравенства в распределении доходов. Обозначим ее через T . Разделив T на площадь треугольника OEF, получим коэффициент Джини, показатель степени неравенства доходов:

$$K_D = \frac{T}{OEF}, \quad 5.1$$

Чем выше неравенство в распределении доходов, тем больше коэффициент приближается к единице (абсолютное неравенство). И чем выше равенство в распределении доходов, тем меньше данный коэффициент. При абсолютном равенстве он достигает нуля.

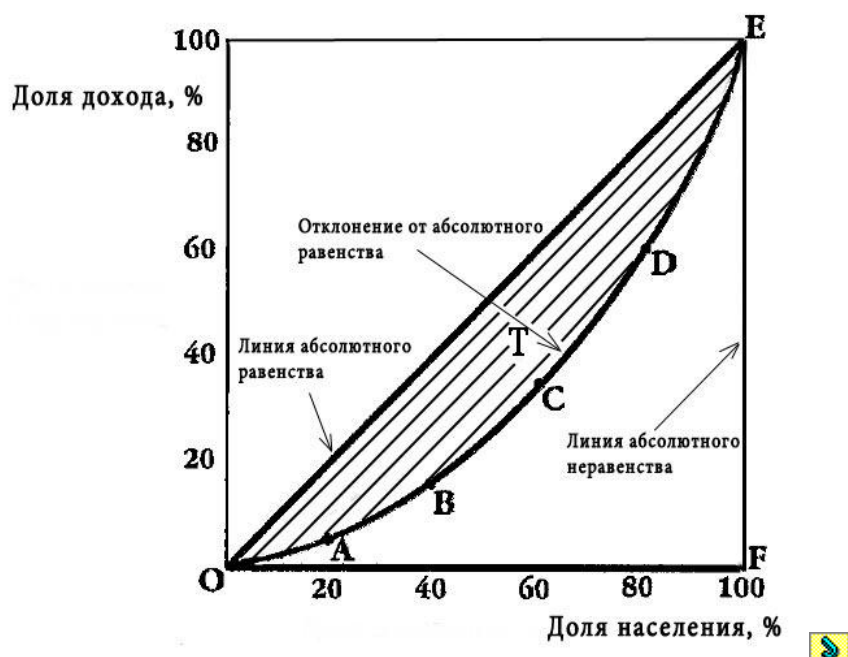


Рисунок 5.3 Кривая Лоренца

Неравенство доходов в конце XIX – начале XX века стало объектом изучения многих экономистов США и Западной Европы. Центральной проблемой изучения является оценка справедливости и эффективности сложившегося в рыночной экономике распределения доходов и богатства. В 1905 году американский статистик Макс Лоренц разработал метод оценки распределения доходов, получивший название кривой Лоренца.

Он вывел следующую закономерность: в распределении доходов нет ни абсолютного равенства, ни абсолютного неравенства.

Дифференциация заработной платы – одна из причин существования неравенства доходов. В связи с этим в обществе существуют разные группы населения по доходам с высоким, средним и низким.

На основе данных таблицы 5.1 построим график «кривой Лоренца» (рисунок 5.3), где на оси абсцисс нанесем процент населения от беднейших слоев к слоям с высшим доходом, а на оси ординат процент получаемого ими дохода.

Начертив диаграмму на основе приведенных данных, мы увидим, что:

- 1) диагональная прямая (биссектриса) отражает кривую абсолютного равенства;
- 2) кривая фактического распределения доходов находится между двумя кривыми, представляющими случай абсолютного равенства и абсолютного неравенства;
- 3) заштрихованная площадь показывает степень неравенства доходов;
- 4) черные линии, идущие под прямым углом с вершиной в точке F, характеризуют случай абсолютного неравенства.

Таблица 5.1 Распределение дохода между 20%-ми группами населения

Процент населения	Процент дохода		
	абсолютное равенство	абсолютное неравенство	фактическое распределение (условные данные)
0	0	0	0
20	20	0	5
40	40	0	16
60	60	0	32
80	80	0	55
100	100	100	100

Это когда все, за исключением одного человека (скажем, 99 из 100 человек), не имеют дохода, а этот один человек получает весь доход. Отсюда любое фактическое распределение дохода занимает промежуточное положение между этими крайними случаями. Кривая Лоренца представляет собой промежуточную кривую, причем заштрихованная площадь указывает на отклонение от абсолютного равенства и, следовательно, показывает степень неравенства в распределении дохода. Чем больше эта область, тем больше степень неравенства доходов.

Усиление неравенства в распределении доходов выражается в изменении конфигурации кривой Лоренца в сторону увеличения ее вогнутости по отношению к линии абсолютного равенства.

Вопросы для самопроверки

1. Какова мировая практика измерения качества и уровня жизни?
2. Раскройте содержание концепции качества трудовой жизни, назовите ее основополагающие понятия.
3. Каковы задачи и основные направления повышения качества трудовой жизни?
4. Охарактеризуйте основные подходы к оценке бедности?
5. Каковы основные направления и формы социальной помощи малообеспеченным гражданам России?
6. Назовите основные виды доходов населения.
7. Каковы виды и источники денежных доходов населения?
8. Дайте понятия уровня и качества жизни, назовите основные элементы, их определяющие.
9. Перечислите обобщающие стоимостные показатели уровня жизни населения.
10. Каковы современные критерии разграничения трудовых и нетрудовых доходов?

Тесты

1. Какая функция предполагает установление нормативных значений факторов производственной среды, правил, регламентов безопасного ведения работы
 - а) стандартизации;
 - б) контрольная;
 - в) профилактическая;
 - г) аналитическая.
2. Коэффициент Джини вырос в течение года с 0,22 до 0,35. Это означает, что:
 - а) среднедушевые реальные доходы уменьшились;
 - б) дифференциация доходов усилилась;
 - в) доля семей, доход которых ниже прожиточного минимума, снизился.
3. Какая дисциплина изучает создание технических и материальных средств, призванных предотвращать неблагоприятное воздействие на организм человека производственной среды, а также формирование мероприятий в области социальной защиты работников, занятых трудом в неблагоприятных условиях:
 - а) психология труда;
 - б) физиология труда;
 - в) охрана труда;
 - г) социология труда.
4. Факторы, действующие в формировании доходов населения как сложение зарплаток, размер пенсий, пособий, получаемых членами семьи – по характеру их влияния на дифференциацию относятся к:
 - а) нивелирующим факторам;
 - б) дифференцирующим факторам.
5. Различия в уровне доходов на душу населения называется:
 - а) дифференциацией доходов;
 - б) неравномерным распределением доходов;
 - в) дискриминацией работников;
 - г) социальной несправедливостью;
 - д) личное распределение доходов.
6. Приближение коэффициента Джини к 1 показывает:
 - а) увеличение благосостояния общества;
 - б) уменьшение неравенства доходов;
 - в) увеличение неравенства доходов;
 - г) увеличение числа бедных групп населения;
 - д) увеличение числа состоятельных групп населения.

7. Распределение доходов между основными факторами производства (труд, капитал, природные ресурсы и предпринимательские способности) называется:
- а) функциональным распределением;
 - б) личным распределением;
 - в) дифференциацией доходов.
8. Сумма средств, которую семья может направить на потребление товаров и услуг без использования сбережений и других источников, называется доходами:
- а) располагаемые;
 - б) реальные;
 - в) номинальные;
 - г) совокупные.
9. Доходы населения от собственности не включают в себя:
- а) доходы по акциям;
 - б) проценты;
 - в) выплаты по долевым паям;
 - г) доходы по ценным бумагам;
 - д) доходы от продажи недвижимости;
 - е) гонорары.
10. Доходы, полученные в виде дивидендов на акции, процентов на облигации и другие ценные бумаги, относятся к:
- а) трудовым;
 - б) нетрудовым;
 - в) доходам на вложенный капитал.
11. Лоренца показывает:
- а) какая часть населения страны относится к бедным;
 - б) насколько большой разрыв между абсолютным равенством доходов и фактическим неравенством доходов;
 - в) зависимость между уровнем жизни населения и уровнем доходов.
12. Кривая Лоренца основана на учете:
- а) кумулятивных долей дохода;
 - б) среднего уровня дохода;
 - в) медианного уровня дохода.
13. Показатель моды распределения доходов отражает:
- а) средний доход населения;
 - б) наиболее распространенный уровень дохода населения;
 - в) максимально возможный доход населения.

14. Показатель медианы распределения доходов отражает тот уровень дохода, который получает:
- а) 30% населения;
 - б) 40% населения;
 - в) 50% населения;
 - г) 80% населения.
15. За пять лет сдвиг кривой Лоренца от биссектрисы усилился. Это означает:
- а) достижение всеобщего социального равенства;
 - б) усиление дифференциации доходов населения;
 - в) повышение жизненного уровня населения.
16. Более высокое значение коэффициента Джини свидетельствует о том, что распределение доходов в обществе:
- а) более неравномерно;
 - б) более равномерно;
 - в) оптимально.
17. К показателям уровня жизни населения, не имеющим к заработной плате труда и установлению ее минимальных размеров прямого отношения, относятся понятия (выберите 3 правильных ответа):
- а) продовольственная и потребительская корзины;
 - б) минимальный потребительский бюджет;
 - в) бюджет прожиточного минимума;
 - г) рациональный потребительский бюджет.
18. Стоимостная оценка объема и структуры потребления материальных и духовных благ и услуг, а также налоги – это:
- а) потребительский бюджет;
 - б) потребительская корзина;
 - в) продовольственная корзина.
19. Минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг это:
- а) потребительская корзина;
 - б) потребительский бюджет;
 - в) продовольственная корзина.
20. В структуре денежных доходов населения РФ в настоящее время большой удельный вес составляют:
- а) оплата труда;
 - б) доходы от предпринимательства;
 - в) доходы от собственности;
 - г) социальные трансферты.

Глава 6. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД – ВАЖНЕЙШИЙ ИСТОЧНИК ДОХОДОВ И СТИМУЛ ТРУДА

6.1. Вознаграждение и стимулирование труда: цели и принципы

Ключевая цель вознаграждения – стимулировать поведение сотрудников на достижение стратегических задач компании.

Вознаграждение – это все то, что работник считает для себя ценным.

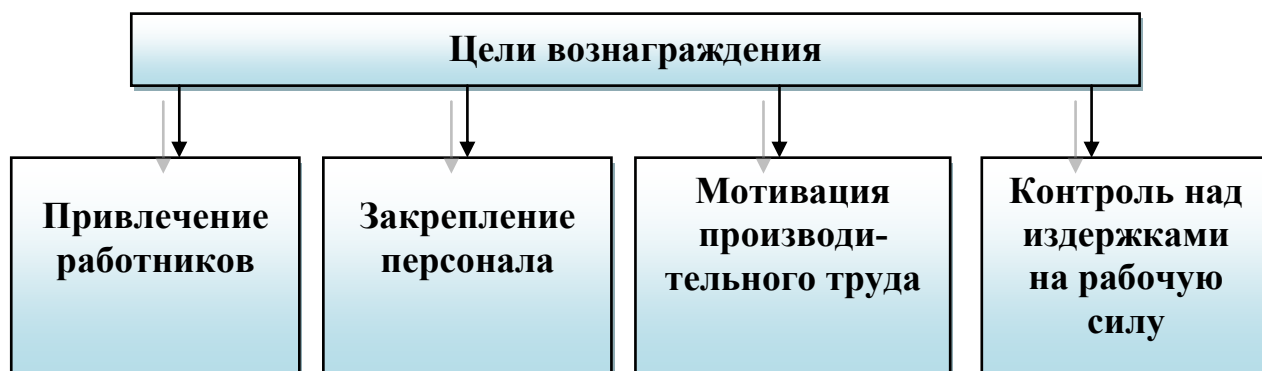


Рисунок 6.1 Цели вознаграждения

Внутреннее вознаграждение дает сама работа (чувство достижения результата, содержательности и значимости выполняемой работы, самоуважения, возможность общения в процессе труда и т.д.).

Внешнее вознаграждение дается организацией (продвижение по службе, похвалы и признание, символы служебного статуса и престижа, заработная плата, а также дополнительные выплаты, дополнительный отпуск, оплата определенных расходов и страховки и др.).

Принципы вознаграждения:

- соответствие требованиям законодательства;
- комплексность (включение всех видов вознаграждения);
- сочетание индивидуальных и коллективных видов вознаграждения;
- гибкость и дифференцированность;
- индивидуализация (учет индивидуальных потребностей работников);
- простота (понятность);
- эффективность (оптимизация затрат на рабочую силу при максимально возможно высокой отдаче).

Стимулирование работников и сотрудников на предприятии занимает одно из центральных мест в управлении персоналом, поскольку она выступает

непосредственной причиной их поведения. Ориентация работников на достижение целей организации по существу является главной задачей руководства персоналом.

Важнейшим видом стимулирования является **материальное**, призванное играть ведущую роль в повышении трудовой активности работников. Этот вид состоит из:

1. **Материально-денежное стимулирование** – это поощрение работников денежными выплатами по результатам трудовой деятельности.
2. **Материально-неденежное стимулирование** – содержит часть социальных стимулов и подразумевает поощрение материальными, но не денежными стимулами.

Вторым немаловажным является **духовное стимулирование**, которое содержит в себе *социальные, моральные* (является самой развитой и широко применяющейся подсистемой духовного стимулирования труда), *эстетические, социально-политические и информационные стимулы*.

Стимулирование базируется на определенных принципах:

Доступность. Каждый стимул должен быть доступен для всех работников. Условия стимулирования должны быть понятными и демократичными.

Ощутимость. Существует некий порог действенности стимула, который существенно различается в разных коллективах. Это необходимо учитывать при определении нижнего порога стимула.

Постепенность. Материальные стимулы подвержены постоянной коррекции в сторону повышения, что необходимо учитывать, однако резко завышенное вознаграждение, не подтвержденное впоследствии, отрицательно скажется на мотивации работника в связи с формированием ожидания повышенного вознаграждения и возникновением нового нижнего порога стимула, который устраивал бы работника.

Минимизация разрыва между результатом труда и его оплатой. Например, переход на еженедельную оплату труда. Соблюдение этого принципа позволяет снизить уровень вознаграждения, т.к. действует принцип «Лучше меньше, но сразу».

Сочетание моральных и материальных стимулов. И те, и другие факторы одинаково сильны по своему воздействию. Все зависит от места, времени и субъекта воздействия этих факторов. Поэтому необходимо разумно сочетать эти виды стимулов с учетом их целенаправленного действия на каждого работника.

Сочетание стимулов и антистимулов. Необходимо их разумное сочетание. В экономически развитых странах преобладает переход от антистимулов (страх перед потерей работы, голодом, штрафы) к стимулам. Это зависит от традиций сложившихся в обществе, коллективе, взглядов, нравов.

6.2. Сущность и функции заработной платы

Стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для нормального воспроизводства работника, его образования, медицинского обслуживания, повышения профессионального уровня, а также содержания членов его семьи.

Цена рабочей силы (заработная плата) – конкретная форма ее стоимости в денежном выражении.

Заработная плата – это денежный трудовой доход работника, связанный с выполнением определенных обязанностей в соответствии с условиями найма; это цена, выплачиваемая работнику за использование его труда.

В рыночной модели экономики в оплате труда работников следует различать **два аспекта**:

1) объективную основу оплаты труда, представляющую собой денежный эквивалент средств существования, необходимых для воспроизводства работника как социально-биологического субъекта на протяжении всего жизненного цикла.

2) реально складывающуюся оплату труда работников, формирующуюся под влиянием рынка труда и общественных регуляторов оплаты труда, то, что принято называть ценой рабочей силы.

Из требований экономических законов может быть сформулирована система **принципов организации оплаты труда**, включающая:

- принцип оплаты по затратам и результатам;
- принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства;
- принцип опережения роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы;
- принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

Факторы формирования заработной платы:

1. Рыночные факторы:

- изменение спроса и предложения на рынке товаров и услуг, при производстве которых используется данный труд;
- полезность ресурса для предпринимателя;
- эластичность спроса на труд по цене;
- взаимозаменяемость ресурсов;
- изменение цен на потребляемые товары и услуги.

2. Нерыночные факторы:

- меры государственного регулирования заработной платы;
- коллективно-договорное регулирование оплаты труда;
- конечные результаты деятельности предприятия и личный трудовой вклад работника.



Рисунок 6.2 Функции заработной платы

6.3. Направления государственного регулирования заработной платы

Под регулированием заработной платы понимается процесс внесения посредством нормативных актов, принимаемых на соответствующих уровнях управления трудовыми отношениями между работодателем и работниками, изменений в уровнях, динамике, условиях и организации заработной платы, которые обеспечивают выполнение заработной платой своих экономических функ-

ций в принятой обществом модели жизнеустройства и способствуют развитию трудовых отношений и экономики в целом. Регулирование заработной платы осуществляется во всех моделях общественного жизнеустройства, основанных на наемном труде.

В соответствии с сущностью экономических и трудовых отношений в тех или иных моделях общественного жизнеустройства, основанных на наемном труде, различаются два типа регулирования заработной платы:

- **централизованное** (государственное) регулирование заработной платы применялось в планово-регулируемых моделях экономики в нашей стране и некоторых других социалистических странах, основанных на монополии государственной собственности на средства производства;
- **децентрализованное** (многосубъектное) регулирование заработной платы с разной степенью ее либерализации применяется в странах с ограниченным влиянием государства на экономическую жизнь, с преобладанием в экономике негосударственных субъектов принятия решений.

В чистом виде ни один способ регулирования заработной платы в экономической действительности не существует.

Государственное регулирование доходов и заработной платы заключается в их перераспределении через бюджет путем дифференцированного налогообложения различных групп получателей доходов и социальных выплат населению. При этом значительная доля национального дохода переходит из слоев населения с высокими доходами к слоям с относительно низкими доходами, что приводит к увеличению общих расходов потребителей и, следовательно, объемов потребления товаров и услуг. Основная цель государства в регулировании денежных доходов заключается в обеспечении возможности потребления каждым индивидуумом не ниже минимального набора товаров и услуг, лежащего в основе прожиточного минимума.

Минимальный размер оплаты труда – законодательно установленный минимум, применяемый для регулирования оплаты труда, а также для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности. МРОТ также используется для определения величины налогов, сборов, штрафов и иных платежей, которые исчисляются в соответствии с законодательством Российской Федерации в зависимости от минимального размера оплаты труда. Устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

Индексация доходов населения – одна из основных форм социальной защиты населения в условиях инфляции, направленная на поддержание и восстановление покупательной способности полученных трудовых и иных доходов.

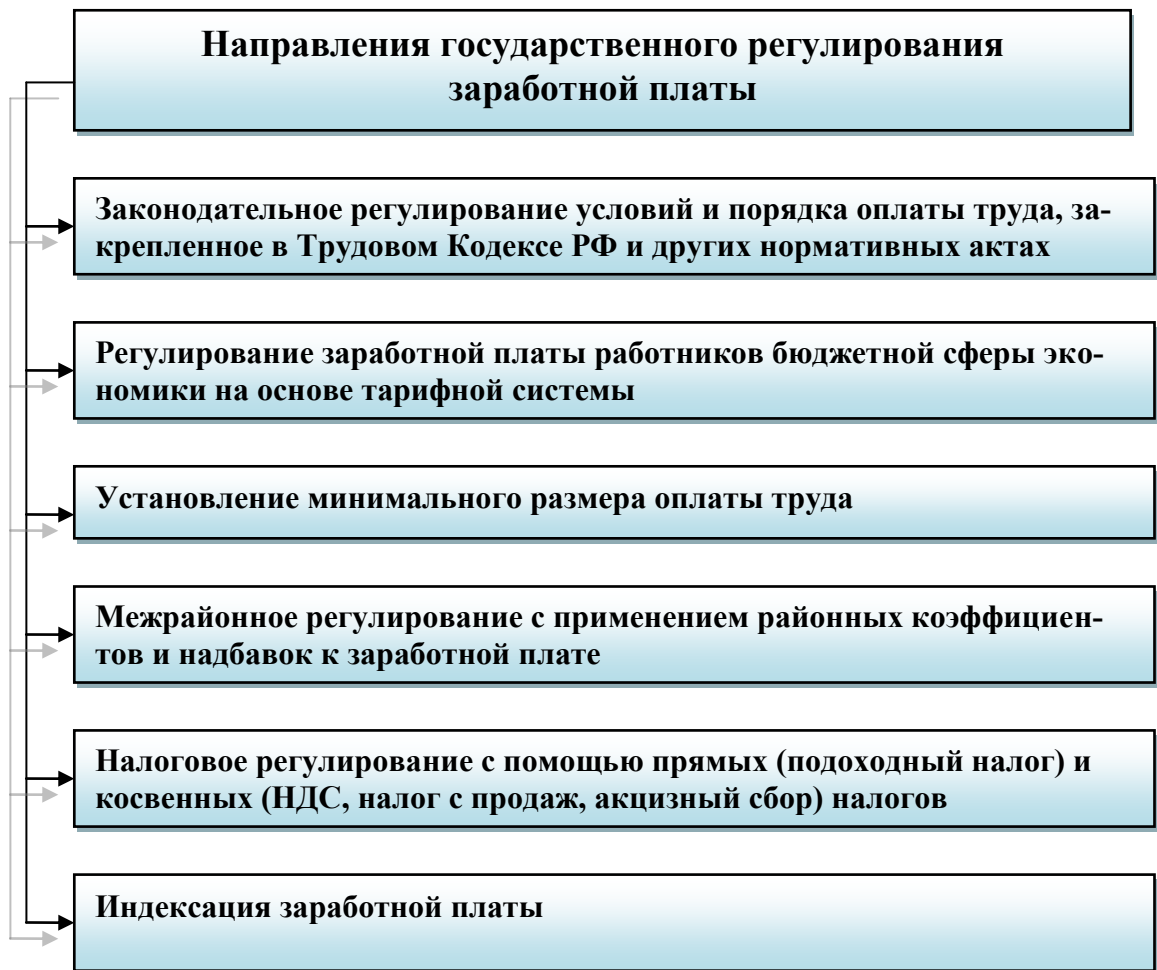


Рисунок 6.3 Направления государственного регулирования заработной платы

6.4. Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие

Организация заработной платы – это ее построение, обеспечение взаимосвязи оплаты труда с его количеством, качеством и результатами.

Организация заработной платы на предприятии призвана обеспечить выполнение трех основных задач:

- обеспечение каждого наемного работника надлежащего уровня заработной платой, которая соответствует результатам труда и стоимости услуг рабочей силы на рынке труда;
- обеспечение работодателя таким результатом производственной деятельности, который способствует возмещению затрат и получению прибыли;
- достижение необходимого компромисса между интересами работодателя и наемных работников в отношении решения вопросов по распределению дохода предприятия.

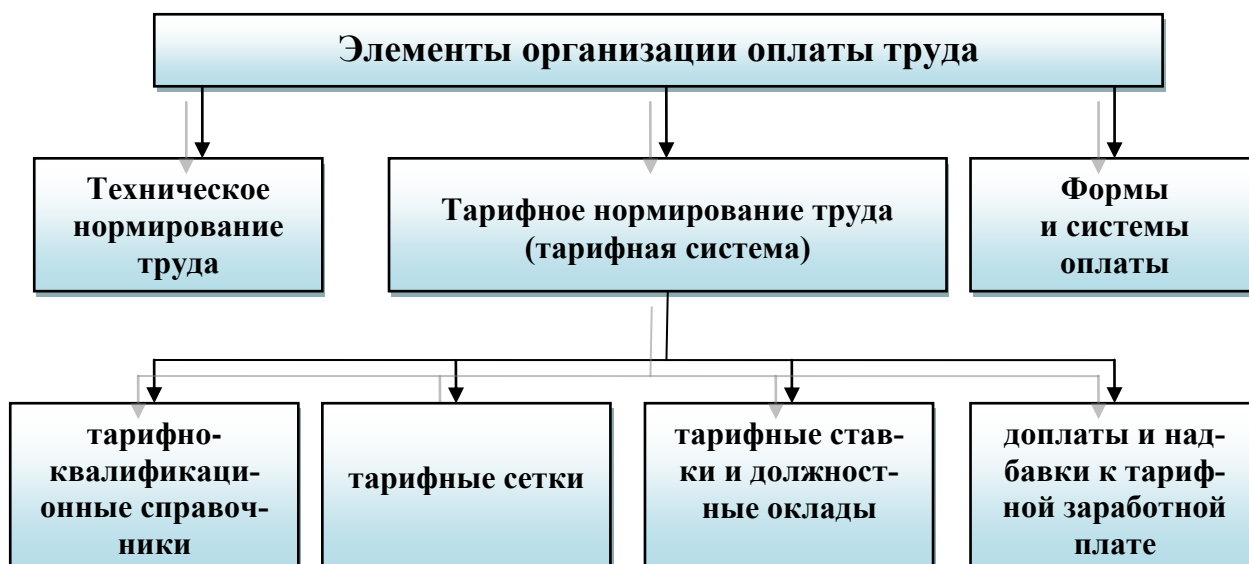


Рисунок 6.4 Элементы организации оплаты труда

Определяющую роль в организации заработной платы на предприятиях (в организациях) играла и в дальнейшем может играть **тарифная система**. Важность тарифной системы для определения индивидуальной заработной платы работников предопределяется следующим:

По содержательной характеристике **тарифная система** – это совокупность нормативных материалов, с помощью которых определяется уровень заработной платы работников в зависимости от сложности работы (квалификации, ответственности) и условий труда.

К основным элементам тарифной системы относят: **тарифные сетки, тарифные ставки, должностные оклады**, тарифно-квалификационные характеристики (справочники), надбавки и доплаты к заработной плате.

Тарифная сетка – совокупность квалификационных разрядов и соответствующих тарифных коэффициентов, с помощью которых устанавливается непосредственная зависимость заработной платы работников от их квалификации.

Тарифный коэффициент как элемент тарифной сетки характеризует соотношение между тарифной ставкой первого разряда и последующими разрядами. Он определяет, во сколько раз тарифная ставка конкретного разряда больше, чем тарифная ставка первого разряда, который берут за единицу. Диапазон тарифной сетки характеризует соотношение тарифных коэффициентов наибольшего и первого тарифного разряда.

Тарифная ставка – выраженный в денежной форме абсолютный размер заработной платы за единицу рабочего времени (час, день, месяц). На основе тарифной сетки и тарифной ставки рабочего первого разряда рассчитываются тарифные ставки каждого следующего разряда.

Для оплаты труда руководителей, профессионалов, специалистов и технических служащих используются **должностные оклады**. Их размеры устанавливаются в зависимости от должностей, указанных категорий работников,

их квалификации, условий труда, масштабов и сложности производства, объемов и сложности работ.

Тарифно-квалификационный справочник – это нормативный документ, предназначенный для тарификации работ и присвоения разрядов рабочим (в зависимости от сложности труда и квалификации работников); а также для обеспечения правильной организации труда, рационального подбора, расстановки и использования, определения должностных обязанностей руководителей, специалистов и служащих.

Относительная разница тарифных коэффициентов показывает, на сколько процентов тарифный коэффициент данного разряда больше предыдущего.

Тарифный коэффициент показывает, во сколько раз уровень оплаты n -го разряда превышает уровень оплаты первого разряда.

Диапазон тарифной сетки – это соотношение тарифных коэффициентов крайних разрядов (первого и последнего).

Сдельная расценка – размер оплаты за единицу изготовленной продукции (выполненной работы).

Районный коэффициент – нормативный показатель степени увеличения заработной платы в зависимости от месторасположения предприятия, организации; колеблется в пределах от 1,0 до 2,0.

6.5. Формы и системы оплаты труда работников, их назначение и условия применения

Система оплаты труда – это способ соизмерения размера оплаты за труд с его результатами (либо затратами).

Системы оплаты труда могут быть различными, однако две из них являются основными, и соответствуют двум основным способам учета затрат труда:

- Первый способ – это *учет времени*, применяется повременная оплата труда:

$$Z_{повр} = T_{(факт)} * ЧТС \quad , \quad 6.3$$

где $T_{(факт)}$ – фактически отработанное время за период по данным табельного учета, ч;

ЧТС – часовая тарифная ставка рабочего-повременщика соответствующего разряда по повременному тарифу, руб./ч.

- Второй способ – это *учет количества произведенной работником продукции* надлежащего качества либо выполненных им операций. В этом случае применяется сдельная оплата труда, при которой заработная плата работнику (или группе работников) начисляется в заранее установленном размере за каждую единицу выполненной работы или изготов-

ленной продукции (выраженной в производственных операциях, штуках, тоннах, м³ и т.д.).

$$Z_{cd} = \sum_i^m P * V_{факт}, \quad 6.4$$

где $V_{(факт)}$ – количество фактически выполненных работ за расчетный период, шт;

P – индивидуальная сдельная расценка, руб./ шт;

m – количество видов выполненных работ.

Обе формы оплаты труда имеют свои разновидности, называемые системами.

Наряду с основными и дополнительными системами оплаты труда имеются премиальные, которые применяются в целях стимулирования достижения заранее установленных показателей в сочетании с какой-либо основной системой (формой), отсюда названия систем:

* сдельно-премиальная.

$$Z_{cd.пр} = Z_{cd} + \frac{Z_{cd} * K_{пр}}{100}, \quad 6.5$$

где $K_{пр}$ – установленная величина премиальных доплат, %.

Выбор предприятием той или иной формы (системы) оплаты труда зависит от многих факторов, но в любом случае в современных условиях выбранная система должна отражать стоящие перед ним стратегические цели, традиции, а также учитывать находящиеся в его распоряжении ресурсы и материальные интересы работников. Критерием правильности выбора системы оплаты труда должна быть ее экономическая эффективность.

От того, какая система оплаты труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы работников: преобладает ли в ней условно-постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия и др.). Соответственно разным будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности работника или коллектива.

Доплаты носят в основном компенсационный, а надбавки – стимулирующий характер.

Доплаты:

- за работу в тяжелых условиях, с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;
- при выполнении работ различной квалификации;
- за высокую интенсивность труда (например, на конвейерах);
- за работу в выходные, нерабочие праздничные дни; в сверхурочное и ночное время;
- за совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Надбавки:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за достижения в труде;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

6.6. Нетрадиционные и гибкие формы оплаты труда

С переходом России к многообразным формам собственности предприятия и организации стали использовать и нетрадиционные системы оплаты труда, такие, как «бестарифная» система, «плавающие оклады», «ставка трудового вознаграждения» и др.

При **«бестарифной» системе оплаты труда** заработная плата работника от руководителя до рабочего представляет собой его долю в коллективном фонде оплаты труда, формируемом в зависимости от результатов деятельности предприятия. Заработок зависит от размера фонда оплаты труда, квалификационного уровня, присваиваемого каждому работнику по результатам трудовой деятельности за предыдущий период, коэффициента трудового участия и количества отработанного времени.

Паевая система является одним из вариантов нормативно-долевого распределения фонда оплаты труда. При этой системе определяется фиксированный пай или доля каждого работника в общем фонде оплаты труда и в зависимости от размера пая и результатов работы предприятия или структурного подразделения начисляется заработная плата.

Система комиссионных вознаграждений, которую также называют системой стимулирования продаж, ставит заработок работника в прямую зависимость от результатов его деятельности. Одним из ключевых направлений в деятельности предприятия в рыночной экономике является реализация произведенной продукции платежеспособным покупателям. И от того, как предприятие выполняет эту важнейшую функцию, зависят его конкурентоспособность и стабильность. Поэтому понятно, что в рыночной экономике предприятия уделяют маркетинговым исследованиям особое внимание, а для работников, занятых реализацией продукции, вводится система комиссионных вознаграждений, которая обеспечивает их заинтересованность в увеличении объемов продаж.

Ставка трудового вознаграждения. В основе определения ставки трудового вознаграждения лежат те же принципы, которые используются при комиссионной системе оплаты труда. Ставка трудового вознаграждения используется для организации оплаты труда работников малых предприятий, оказывающих сервисные, консалтинговые, инжиниринговые и тому подобные услуги. Такие предприятия получили широкое распространение в связи с развитием технического потенциала и реформированием экономики на рыночных принципах.

Сервисные услуги оказывают фирмы, специализирующиеся на обслужи-

вании различных видов техники (установка, наладка, дальнейшая модификация). Сервисом считаются и такие виды обслуживания как ремонт аппаратуры и техники, мытье окон, фотоработы и т.д.

*Консалтинг*ом называется деятельность по консультированию производителей, продавцов и покупателей по всем социально-экономическим вопросам деятельности предприятий и организаций как внутри страны, так и во внешне-экономической деятельности.

Инжиниринг – сфера деятельности, заключающаяся в проработке вопросов создания объектов промышленности, транспорта и т.д., технических приложений. Специалисты, занятые инжинирингом, предоставляют разнообразные инженерно-консультационные услуги проектного, послепроектного и эксплуатационного характера, а также разрабатывают рекомендации по реализации выпускаемой продукции.

«Плавающие» оклады. При этой системе размер должностного оклада руководителей и специалистов в отчетном месяце образуется по результатам работы за предыдущий период.

К достоинствам нетрадиционных систем оплаты труда следует отнести их простоту, доступность для понимания механизма начисления заработной платы каждому работнику, что повышает значимость стимулирующей функции заработной платы. В то же время при данных системах оплаты труда стоит проблема размера гарантированного заработка, не зависящего от заказов. Доля тарифной ставки (оклада) в общем заработке составляет незначительную величину, да и размер гарантированного оклада часто необоснованно низок.

Вопросы для самопроверки

1. Каковы основные требования, предъявляемые к организации вознаграждения работников?
2. Что представляет собой система регулирования заработной платы в народном хозяйстве, каковы ее элементы?
3. Каковы основные элементы организации оплаты труда?
4. Каковы современные тенденции в использовании различных форм оплаты труда?
5. В чем суть бестарифных и гибких систем оплаты труда?
6. В чем сущность заработной платы как экономической и юридической категории?
7. Каковы основные элементы ставки заработной платы, их назначение и особенности?
8. Каковы факторы, влияющие на уровень заработной платы, их особенности в современных условиях?
9. Раскройте содержание и механизм реализации основных функций заработной платы.

10. Перечислите и кратко охарактеризуйте основные элементы тарифной системы. Каково их назначение?

Задачи

1. Рассчитать заработок рабочего за месяц:

- при простой повременной системе оплаты труда;
- прямой сдельной оплате труда. Расценка за одну деталь – 10 руб.;
- сдельно – премиальной системе оплаты труда. Премия – 0,5% от сдельного заработка за каждый процент превышения нормы выработки.

Тарифная ставка рабочего 5 разряда составляет 25 руб./час, продолжительность рабочего дня – 8 ч. Количество рабочих дней в месяце – 21. Норма выработки – 20 деталей за смену. Фактическая выработка за месяц – 460 деталей.

Решение:

1. При простой повременной системе оплаты труда:

$$Z_{повр} = T_{(факт)} * ЧТС$$

где $T_{(факт)}$ – фактически отработанное время за период по данным табельного учета, ч;

ЧТС – часовая тарифная ставка рабочего-повременщика соответствующего разряда по повременному тарифу, руб./ч.

$$Z_{повр} = 25 \text{ руб./ч} * (8 \text{ ч} * 21 \text{ дн}) = 4200 \text{ руб.}$$

2. При прямой сдельной оплате труда:

$$Z_{сд} = \sum_i^m P * V_{факт}$$

где $V_{(факт)}$ – количество фактически выполненных работ за расчетный период, шт;

P – индивидуальная сдельная расценка, руб./шт;

m – количество видов выполненных работ.

$$Z_{сд} = 10 \text{ руб./дет.} * 460 \text{ дет.} = 4600 \text{ руб.}$$

3. При сдельно – премиальной системе оплаты труда:

$$Z_{сд.пр} = Z_{сд} + \frac{Z_{сд} * K_{пр}}{100}$$

где $K_{пр}$ – установленная величина премиальных доплат, %.

$$Z_{сд. пр.} = 4600 + [(4600 * 0,5 * 9,5) / 100] = 4819 \text{ руб.}$$

2. Технологический процесс обработки детали состоит из четырех операций следующей продолжительности: $t_1 = 15$, $t_2 = 10$, $t_3 = 5$, $t_4 = 20$ минут. Программа выпуска 640 деталей в сутки. Режим работы – две смены продолжительностью 8 часов. Определить такт конвейерной линии и количество рабочих мест по операциям на конвейерной линии.
3. Нормативная трудоемкость производства равна 160 тыс. нормо-ч, а фактическая – 145 тыс. чел.-ч. Определите выполнение нормы выработки.
4. За условный натуральный измеритель в сельскохозяйственном предприятий принята условная туша, трудоемкость выращивания которой составляет 15 нормо-дней. Во сколько условных туш будет оценена трудоемкость выращивания куриной туши в 21 нормо-дней, гусиной туши в 35 норма-дней.
5. Плановый выпуск продукции 3000 шт., фактический – 2400 шт. Фактическая трудоемкость обслуживания на одно изделие 0,4 нормо-ч. Происходит увеличение массы выпускаемой продукции на 14%, степень загрузки транспортных рабочих 90%, планируется снижение трудоемкости работ на 6%. Рассчитайте плановую трудоемкость обслуживания на одно изделие.
6. На участке в течение года необходимо обработать 50 тыс. деталей, норма выработки составляет 27 шт., выполнение норм 118%, среднее число рабочих дней в году 224,2. Установите необходимую численность рабочих.
7. При повременной системе оплаты продавец получает месячный оклад в размере 7000 руб. Для повышения его заинтересованности в увеличении товарооборота заменяют эту систему на смешанную. Оклад делится на две части: на 60% – это гарантированная часть заработка продавца за отработанное время (месячный товарооборот составляет 45 тыс. руб.) и 40% – рассчитывается сдельная расценка за 1000 руб. товарооборота. Среднемесячный товарооборот за предшествующий квартал составляет 40 тыс. руб.
Определите заработную плату при смешанной системе оплаты труда, сдельную расценку.
8. Определите диапазон тарифной сетки с учетом сложившегося уровня основной (без премии, доплат и надбавок) заработной платы по самым простым и самым сложным работам на предприятии. Так, если основная среднемесячная заработная плата у рабочих, выполняющих наиболее простые работы, составляет 13500 руб., а у выполняющих наиболее сложные – 19000 руб.
9. Среднемесячная заработная плата, исчисленная по рабочим всех разрядов, составляет 18000 руб. На предприятии действует 8-разрядная тарифная сетка с диапазоном 1 : 2,85. Средний тарифный разряд – 4-й, соответственно средний тарифный коэффициент – 1,57. Для того чтобы тарифная система выполняла свою регулирующую функцию, целесообразно установить ее на

уровне 65%. Среднемесячное количество рабочих часов согласно производственному графику составляет 165 ч.

Определите среднемесячную заработную плату, минимальный тарифный заработок за месяц, минимальную часовую тарифную ставку 1-го разряда.

10. Определите абсолютный и относительный «разрыв» тарифных коэффициентов.

Вид тарифных сеток	Тарифные коэффициенты при квалификационных разрядах			
	1-й	2-й	3-й	4-й
Равномерная	1,00	1,16	1,35	1,57

11. Рассчитать месячный заработок рабочего по сдельно-премиальной системе оплаты труда, если научно-обоснованная норма времени – 0,8 ч, расценка на единицу работы – 9,5 руб. Сдано за месяц 272 изделия, за выполнение нормы выработки предусматривается премия в размере 7,5% сдельного простого заработка, а за каждый процент перевыполнения норм – 1% простого сдельного заработка. Отработано 25 рабочих смен по 8 ч.
12. Норма времени 0,7 ч. на деталь. Расценка – 13,8 руб. за штуку. Исходная база для начисления прогрессивных доплат – 110% выполнения норм. При выработке сверхисходной базы труд рабочего оплачивается по расценкам увеличенным в 1,5 раза. Рассчитайте общую сумму заработка, если рабочий отработал 23 смены по 8 ч и сдал 322 штуки готовой продукции.
13. Определить, чему равна сумма распределяемой среди работников предприятия экономии издержек на заработную плату по следующим данным:
- фактический фонд заработной платы составил 15,8 млн руб.;
 - норматив заработной платы в стоимости реализованной продукции – 0,35;
 - фактическая стоимость реализованной продукции составил 50 млн.руб.;
 - экономия издержек на заработную плату распределяется между предприятием и работниками в пропорции 1:3, а из суммы экономии, предназначенной для премирования, 1/5 направляется в резервный фонд.
14. Определить снижение затрат, высвобождение рабочих и рост производительности труда за счет проведения ряда организационно – технических мероприятий, используя следующие данные: годовой выпуск изделий составляет 53 тыс. ед., трудоемкость одного изделия уменьшилась с 1 января на 6 мин. и составила 50 мин., годовой фонд времени одного рабочего составляет 1960 ч.
15. Определить:
- 1) норму выработки в месяц, шт.;
 - 2) сдельную расценку на изделие, руб.;

3) сумму сдельной заработной платы в месяц, если за каждый процент перевыполнения выплачивается 1,5% заработка по сдельным расценкам.

Норма времени на изготовление одного изделия составляет 12 мин., часовая тарифная ставка при данной сложности труда – 35 руб., в месяце 24 рабочих дня; продолжительность смены – 8 ч. За месяц изготовлено 1008 изделий.

Тесты

1. Тарифный коэффициент 1-го разряда всегда равен:
 - а) 0,5;
 - б) 1,0;
 - в) 1,5;
 - г) 2,0.
2. В качестве главного показателя объема величины потенциала применяется _____, а показателя использования величины потенциала – _____.
 - а) человеко-час и численность;
 - б) численность и человеко-час;
 - в) затраты труда и численность;
 - г) численность и затраты труда.
3. Объем и характер информации, интенсивность внимания, длительность сосредоточенного наблюдения, продолжительность активных действий, степень монотонности труда и темп работы – характеристики которые определяют:
 - а) динамическую физическую нагрузку;
 - б) нервно-психическую нагрузку.
4. Разность между величиной совокупного календарного фонда рабочего времени и суммарной величины нерезервообразующих неявок и потерь:
 - а) внутрисменные нерезервообразующих неявки и потери;
 - б) целосменные нерезервообразующих неявки и потери;
 - в) календарный фонд рабочего времени;
 - г) совокупный потенциальный фонд рабочего времени производственного коллектива.
5. Размер индивидуального заработка рабочего любого разряда определяется:
 - а) умножение тарифной ставки 1 разряда на межразрядный коэффициент;
 - б) умножение тарифной ставки 1 разряда на соответствующий коэффициент;

- в) умножение тарифной ставки 1 разряда на диапазон тарифной сетки.
6. Если размер заработка рабочего ставится в зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков, то можно утверждать, что применяется:
- а) сдельно-премиальная система оплаты труда;
 - б) косвенно-сдельная система оплаты труда;
 - в) сдельно-прогрессивная система оплаты труда.
7. Гибкая бестарифная система предполагает:
- а) отказ от гарантированных тарифных ставок;
 - б) преодоление уравнительности в оплате труда;
 - в) увязку индивидуальной заработной платы с результатами работы коллектива в целом;
 - г) все ответы верны;
 - д) все ответы не верны.
8. Коэффициент квалификационного уровня в сравнении с тарифным разрядом может:
- а) реально повышаться в течение всей трудовой жизни;
 - б) реально повышаться до 35 – 40 лет;
 - в) все ответы верны;
 - г) все ответы не верны.
9. Коэффициент трудового участия в бестарифной системе оценивает (исключить лишнее) (2 варианта ответа):
- а) стаж работы;
 - б) квалификацию;
 - г) результаты труда работника;
 - д) степень решения задач, стоящих перед работником.
10. Коэффициент трудового участия в бестарифной системе может:
- а) повышаться;
 - б) снижаться;
 - в) остаться без изменения;
 - г) все ответы верны;
 - д) нет правильных ответов.
11. В условиях бестарифной системы первичным системообразующим элементом является:
- а) фонд заработной платы предприятия;
 - б) индивидуальный заработок работника, определенный по результатам его работы.

12. В условиях тарифной системы производным (вторичным) элементом является:
- а) фонд заработной платы предприятия;
 - б) индивидуальный заработок работника, определенный по результатам его работы;
13. Тарифная ставка – это:
- а) вознаграждение за работу, выполненную в экстремальных условиях;
 - б) размер оплаты за единицу выполненной работы (изготовленной продукции);
 - в) фиксированный размер денежной оплаты за единицу времени;
 - г) вознаграждение, связанное с распределением части прибыли предприятия.
14. Что такое сдельная расценка:
- а) размер оплаты за единицу изготовленной продукции (выполненной работы);
 - б) абсолютный размер оплаты труда за единицу времени (час, день, месяц);
 - в) размер поощрительной оплаты за труд сверх установленной нормы.
15. В случае, если размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков, то такая система оплаты является:
- а) простой сдельной;
 - б) сдельно-прогрессивной;
 - в) аккордной;
 - г) косвенно-сдельной;
 - д) сдельно-премиальной.
16. Прямая сдельная система оплаты труда предполагает выплату заработной платы в зависимости от:
- а) объема выполненных работником работ;
 - б) отработанного времени;
 - в) срока выполнения работ.
17. При аккордной оплате труда заработок устанавливается:
- а) на весь объем работ;
 - б) за единицу произведенной продукции;
 - в) за отработанное время.
18. Сдельная форма оплаты труда не целесообразна при:
- а) необходимости стимулирования увеличения выпуска продукции;
 - б) возможности точного измерения количества произведенной продукции;
 - в) высоких требованиях к качеству работ.

19. При повременной форме оплаты труда заработок работника определяется путем:
- а) умножения тарифного коэффициента соответствующего разряда работы на тарифную ставку I разряда;
 - б) умножения часовой тарифной ставки соответствующего разряда на фактически отработанное время в часах;
 - в) делением дневной тарифной ставки разряда на соответствующее нормированное задание;
 - г) все перечисленное верно;
 - д) все перечисленное неверно.
20. При прямой сдельной системе оплаты труда заработок рабочего определяется путем:
- а) деления тарифной ставки разряда работы на соответствующую норму выработки с последующим умножением на количество произведенной продукции в единицу времени;
 - б) умножения часовой тарифной ставки выполняемой работы на соответствующую норму времени с последующим умножением на количество произведенной продукции за единицу времени;
 - в) умножения сдельной расценки на количество произведенной продукции за расчетный период времени;
 - г) все перечисленное верно;
 - д) все перечисленное неверно.

Глава 7. ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ТРУДА

7.1. Механизм реализации системы социального партнерства, значение и инструменты его правовой составляющей

Социально-трудовые отношения – это комплекс отношений между наемными работниками и работодателями в условиях рыночной экономики, нацеленных на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, коллектива и общества в целом.

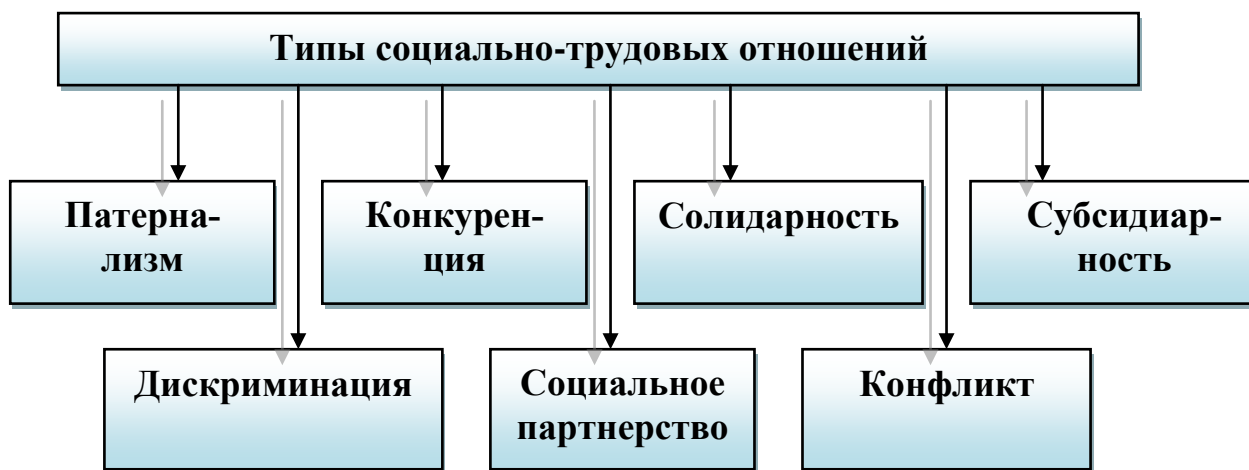


Рисунок 7.1 Типы социально-трудовых отношений

Патернализм (отцовский, отеческий) – система отношений, основанная на покровительстве, опеке и контроле старшими младших (подопечных), а также подчинении младших старшим.

1. Во внутригосударственных отношениях – принципы и практика государственного управления, построенного по парадигме контроля государства над людьми (аналогично контролю отца над детьми в патриархальной семье).
2. В трудовых отношениях (в некоторых странах) – система дополнительных льгот, субсидий и выплат на предприятиях за счет предпринимателей с целью закрепления кадров, повышения производительности, смягчения напряжения.
3. В международных отношениях – опека крупными государствами более слабых стран, колоний, подопечных территорий.

Конкуренция представляет собой цивилизованную, легализованную форму борьбы за существование и один из наиболее действенных механизмов от-

бора и регулирования в рыночной экономике.

Солидарность – идеал, выработанный человечеством в процессе его социально-экономического развития, – предполагает совместную ответственность людей, основанную на личной ответственности и согласии, единомыслии и общности интересов.

Субсидиарность (вспомогательный) – организационный и правовой принцип, согласно которому задачи должны решаться на самом низком, малом или удаленном от центра уровне, на котором их решение возможно и эффективно.

Дискриминация – произвольное, необоснованное ограничение, ущемление прав и возможностей кого-либо. Как тип социально-трудовых отношений дискриминация представляет собой произвольное ограничение прав субъектов этих отношений, прикрывающее доступ им к равным возможностям на рынке труда.

Социальное партнерство в трудовой сфере представляет собой такой тип и систему отношений между работодателями и представителями наемных работников, при котором в рамках социального мира обеспечивается согласование их важнейших социально-трудовых интересов.

Конфликт – это столкновение субъектов взаимодействия, вызванное противоположной направленностью целей и интересов, позиций и взглядов. Конфликт – предельный случай обострения противоречий в трудовых отношениях.

Социальное партнерство предполагает:

- ✓ согласование между партнерами на высшем (национальном) уровне как распределения доходов, так и социально-экономической политики в целом, включая разработку основных критериев и показателей социальной справедливости и мер по защите интересов субъектов трудовых отношений;
- ✓ переговорный характер коллективно-договорного процесса и урегулирования возникающих между сторонами противоречий и разногласий;
- ✓ наличие механизмов и институтов по согласованию интересов социальных партнеров на различных уровнях;
- ✓ участие наемных работников в управлении предприятиями;
- ✓ снижение уровня и смягчение остроты социальных конфликтов (в виде забастовок и локаутов) посредством применения различных методов примирения сторон.

Трипартизм – это модель социального партнерства, которая предполагает трехстороннее сотрудничество между трудящимися, предпринимателями и государством (в лице правительства или исполнительных органов власти) на федеральном, региональном, территориальном уровнях.

Бипартизм – двусторонняя модель социального партнерства преимущественно на отраслевом уровне и на уровне предприятий.

Профсоюзы – массовое самоуправляющееся общественное объединение трудящихся определенной отрасли или смежных отраслей, профессиональной группы для защиты и представительства их социально-трудовых прав и интересов.



Рисунок 7.2 Методы взаимодействия социальных партнеров

Система социального партнерства включает в себя следующие основные элементы:

- совокупность постоянно и временно действующих двух-, трехсторонних органов, формируемых представителями работников, работодателей, исполнительной власти и осуществляющих взаимодействие между ними на различных уровнях регулирования социально-трудовых и связанных с ними отношений (регионы, отрасли, территории, предприятия);
- совокупность различных совместных документов (коллективных договоров, соглашений, решений и др.), принимаемых этими органами на основе взаимных консультаций, переговоров между сторонами, направленных на регулирование социально-трудовых отношений;
- соответствующий порядок, формы взаимодействия, соотношения и последовательность в разработке, сроках принятия, приоритетности указанных органов и документов.

Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателями, заключаемый на уровне Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, территории, отрасли, профессии.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации, филиала, представительства с работодателем.

Основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Таким образом, принципы социального партнерства заключаются в цивилизованном регулировании социально-трудовых отношений, в налаживании нормальных партнерских взаимоотношений между наемными работниками и работодателями при посредничестве государства.

Все вышеперечисленные принципы регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.2. Формирование и развитие социально-трудовых отношений

Социально-трудовые отношения как система имеют две формы существования. Первая – **фактические социально-трудовые отношения**, функционирующие на объективном и субъективном уровнях. Вторая – **социально-трудовые правоотношения**, отражающие проекцию фактических социально-трудовых отношений на институциональный, законодательный, нормотворческий уровень.

Формирование социально-трудовых отношений в обществе происходит под влиянием огромного количества факторов, значимость которых определяется историческим, экономическим, социокультурным и политическим содержанием. К числу основных факторов можно отнести особенности социальной политики, глобализацию экономики, развитие общественного труда и производства.

Социальная политика. Социально-экономическая концепция развития любого общества включает в себя механизм формирования и регулирования

социально-трудовых отношений как важнейший элемент социальной политики. При этом социальная политика понимается как стратегическое социально-экономическое направление, выбранное правительством страны для всестороннего развития граждан, обеспечивающее достойный уровень и условия жизни и труда, их социальную защищенность. Последняя включает законодательно или иным образом установленные гарантии социальной защиты, социальной поддержки и социальной помощи представляющие собой различные системы мер, дифференцируемых в первую очередь по адресной направленности:

- *социальная защита* – система мер, обеспечивающая социальную защищенность преимущественно нетрудоспособного населения и социально уязвимых слоев трудоспособного населения,
- *социальная поддержка* – система мер, относящихся в основном к экономически активному населению и направленная на создание условий, позволяющих обеспечить социальную защищенность наемных работников;
- *социальная помощь* – меры, относящиеся ко всему населению и представляющие собой помощь кратковременного характера, оказываемую людям, попавшим в экстремальные ситуации, требующие дополнительных расходов.

Главная цель социальной политики – повышение уровня и качества жизни граждан России на основе стимулирования трудовой и хозяйственной активности населения, предоставления каждому трудоспособному человеку возможностей, позволяющих своим трудом и предприимчивостью обеспечивать благосостояние семьи, формирование сбережений и их эффективное инвестирование.

Система социального партнерства

Система социального партнерства включает следующие уровни:

- *федеральный уровень*, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- *межрегиональный уровень*, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ;
- *региональный уровень*, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ;
- *отраслевой уровень*, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли;
- *территориальный уровень*, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
- *локальный уровень*, устанавливающий обязательства работников и работодателей в сфере труда на уровне предприятий.

Трудовой кодекс РФ включает следующие формы социального партнерства:

- коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования тру-

довых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечение гарантий трудовых прав работников и совершенствование трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- участие работников, их представителей в управлении организацией;
- участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

7.3. Трудовые конфликты как особая форма трудовых отношений

Трудовой коллектив – это совокупность отдельных личностей, взаимодействующих друг с другом. В процессе совместной деятельности в трудовом коллективе создается относительно устойчивый общий эмоциональный настрой, на котором отражаются личные и деловые взаимоотношения членов коллектива. В коллективе, где имеют место различные мнения и представления о целях, способах их достижения, существуют различные принципы, планы, есть основания для конфликтных ситуаций для возникновения трудовых споров.

Трудовые конфликты – противоречия организационно-трудовых отношений, принимающие характер прямых социальных столкновений между индивидами и группами работников.

Трудовой конфликт в организации рассматривается как:

- 1) прямой вызов внутреннему порядку и стабильности трудового коллектива, позволяющий выявить интересы, разногласия, взаимные претензии и проблемы;
- 2) способ регулирования взаимоотношений, налаживания оптимального порядка в организации производства и трудовых отношений;
- 3) необходимый этап в развитии трудового коллектива.

Трудовой спор возникает в результате реального или предполагаемого нарушения прав в различных областях социально-трудовых отношений. В соответствии с трудовым законодательством выделяют:

- **индивидуальный трудовой спор** – представляет собой неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и других нормативных правовых актов, в которых содержатся нормы трудового права, коллективного договора и о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуаль-

ных трудовых споров;

- **коллективный трудовой спор** – это неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров (соглашений) по вопросам социально-трудовых отношений.

Различают следующие **типы конфликтов**:

- *внутриличностный*, причинами которого может быть необходимость выбора между различными вариантами решений, несовпадение внешних требований и внутренних позиций, потребностей и возможностей их реализации, личных интересов и обязанностей;
- *межличностный*, в большинстве случаев порождаемый столкновением материальных интересов субъектов конфликта;
- *между личностью и группой*, обусловленные, как правило, несовпадением индивидуальных и коллективных ценностей, норм поведения;
- *межгрупповой*, имеющий в своей основе чаще всего экономические различия в интересах.

Каждый из указанных типов по форме протекания может быть скрытым или открытым; по характеру – преднамеренным или непреднамеренным; по последствиям – разрушительным (дисфункциональным) или созидательным (функциональным).

Изучение причин трудовых конфликтов позволяет определить природу конфликтов, классифицировать их, определить возможности и способы их разрешения. Совокупность причин, вызывающих конфликтные ситуации в трудовых коллективах, можно объединить в четыре группы:

- нарушение трудового законодательства;
- ограниченность ресурсов, неудовлетворенность условиями труда и т.д., т.е. недостатки в организации производства;
- недостатки в управлении;
- недостатки, обусловленные межличностными отношениями внутри коллектива.

Рассмотрим структуру конфликта в организации и охарактеризуем их на рисунке 7.3.

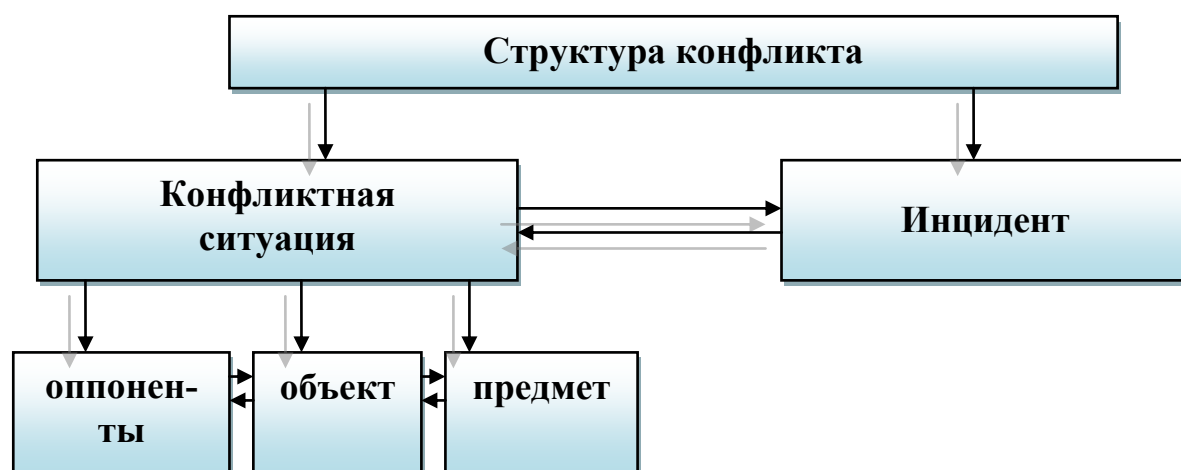


Рисунок 7.3 Структура конфликта

На первом этапе создается конфликтная ситуация, когда идет накопление противоречий и их обострение. Элементами конфликтной ситуации являются сами оппоненты, объект (например, дефицитный ресурс), предмет (различие взглядов оппонентов на объект).

Вторым этапом развития конфликта является инцидент, причины возникновения которого могут быть различны. Он может возникнуть случайно, может быть спровоцированным и т.д.

На третьем этапе развития конфликт перерастает в противостояние сторон, которое может выражаться в форме создания помех в работе, причинения косвенного вреда и т.д. Эта стадия конфликта может тянуться длительное время.

Четвертый этап конфликта предполагает его полное окончание, которое может быть достигнуто различными путями.

Последствия трудовых конфликтов

Трудовые конфликты имеют, как правило, негативные (дисфункциональные) последствия, к которым следует отнести:

- усиление настроений враждебности;
- падение мотивации к труду и фактических показателей трудовой деятельности;
- свертывание деловых контактов вопреки функциональной необходимости, предельная формализация общения; ухудшение взаимопонимания сторон;
- подрыв определенных общих связей организации, культуры и традиций;
- бессмысленные затраты энергии и сил на конфронтацию, не использование благоприятной ситуации для решения деловых вопросов и производственных задач;
- неудовлетворенность принадлежностью к определенной трудовой группе, организации; установка на индивидуалистическое поведение;

- фактические потери времени, отвлечение от работы или неиспользование благоприятной ситуации, возможности и шанса добиться чего-либо;
- не разрешение, а запутывание возникающих проблем и т.д.

Позитивные (функциональные) последствия трудового конфликта:

- поиск и выработка взаимоприемлемого решения;
- снятие враждебности, несправедливости конфликтующих людей;
- появление условий для сотрудничества, творчества, взаимопонимания;
- анализ проблем и разработка различных вариантов их решений;
- разрешаются накопленные негативные настроения, формируются нормальные моральные ориентации;
- работники получают социальный опыт, знания, недоступные в обычной ситуации и т.д.

7.4. Способы разрешения трудовых конфликтов

Разрешение трудового конфликта – это процесс или целенаправленная деятельность, снимающая его причины и последствия.

Разрешение конфликта осуществляется путем изменения объективной ситуации, а также через субъективную психологическую перестройку, когда ориентация на противоборство сменяется на сотрудничество, т.е. учет интересов соперника, поиск компромисса, устраивающего обе стороны.

Причины трудовых конфликтов прежде всего можно разделить на объективные и субъективные. В основе трудового конфликта могут лежать объективные недостатки, слабости, ошибки в организации труда; именно они сталкивают людей, делают конфронтацию между индивидами и группами неизбежной.

Трудовой конфликт может основываться на субъективных особенностях и состояниях индивидов и групп. Более того, индивиды и группы иногда приносят в свои организационно-трудовые отношения внешние конфликтные настроения, возникающие за пределами труда.

Среди типичных причин трудовых конфликтов выделяются:

- недостатки в работе администрации в планировании и организации труда; это все что связано с нарушением принципов управления;
- бюрократическое отношение администрации к интересам работников;
- бездействие администрации в улучшении условий труда;
- снижение трудовых и социальных гарантий работающих;
- несвоевременная выплата заработной платы;
- нецелевое расходование руководителями финансовых средств;
- нарушение договорных обязательств по поставкам, оплате и т.д.;

- обнищание населения, включая наемных работников.

Формы разрешения трудового конфликта приведены на рисунке 7.4.



Рисунок 7.4 Формы разрешения трудового конфликта

Компромисс – это уступка в каких-то, как правило, второстепенных элементах предмета конфликта.

Сегодня одна из наиболее активных форм борьбы работников за свои права – **забастовка**, т.е. временный добровольный отказ работников от выполнения своих трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разре-

шения коллективного трудового спора; это крайнее средство разрешения коллективного трудового спора (конфликта). В какой бы форме не проводилась забастовка, право на забастовку каждому работнику, гражданину гарантировано Конституцией РФ.

Вопросы для самопроверки

1. Каковы основные сферы реализации трудового партнерства?
2. Каковы элементы механизма реализации системы социального партнерства?
3. Каковы основные методы взаимодействия субъектов социального партнерства?
4. В чем различие коллективных соглашений и договоров как главных инструментов правового регулирования отношений социального партнерства?
5. В чем сущность и объективная основа конфликтов в социально-трудовой сфере?
6. Каковы основные способы разрешения конфликтов в социально-трудовой сфере?
7. Что понимается под трудовыми спорами и какова основа их возникновения?
8. Причины, вызывающие коллективный трудовой спор.
9. Каковы этапы развития конфликтной ситуации в трудовом коллективе?
10. В чем специфика социального партнерства как одного из типов социально-трудовых отношений?

Тесты

1. Забастовкой считается:
 - а) единоличное прекращение работы;
 - б) работы приостановлена всем коллективом;
 - в) работа прекращается частью коллектива.
2. Работодатель приостанавливает работу – это:
 - а) локаут;
 - б) простой;
 - в) забастовка;
 - г) стачка.

3. Характерными чертами законной забастовки являются:
- а) полнота;
 - б) коллективность;
 - в) согласованность;
 - г) существование профсоюзных требований;
 - д) все перечисленное.
4. Трипартизм – это сотрудничество между:
- а) трудящимися, предпринимателями и государством;
 - б) трудящимися и предпринимателями (или их представителями);
 - в) профсоюзами и государством.
5. Тип социально-трудовых отношений, обеспечивающий согласование важнейших социально-трудовых интересов субъектов социально-трудовых отношений:
- а) социальное партнерство;
 - б) патернализм;
 - в) солидарность;
 - г) конкуренция;
 - д) субсидиарность.
6. Помощь, предоставляемая социально уязвимым слоям населения (в денежной и натуральной форме), требующая (как правило) проверки на нуждаемость и финансируемая за счет общих налоговых поступления:
- а) социальное обеспечение;
 - б) социальные гарантии;
 - в) социальное страхование;
 - г) социальные льготы;
 - д) социальная поддержка;
 - е) социальная работа.
7. Система общественных гарантий, предоставляемых отдельными группами населения (инвалидам, ветеранам труда, малообеспеченным работникам и др.):
- а) социальное обеспечение;
 - б) социальные гарантии;
 - в) социальное страхование;
 - г) социальные льготы;
 - д) социальная поддержка.
8. Определяющее условие возникновения социального партнерства
- а) усиление социальной роли государства;
 - б) наличие 2-х субъектов (наемных работников и работодателей), интересы которых не совпадают в социально-трудовой сфере;
 - в) возникновение профсоюзов;

- г) создание институтов гражданского общества;
- д) все перечисленное.

9. Функции государства в регулировании трудовых отношений между работниками и работодателями (выберите 2 правильных ответа)

- а) не вмешиваться;
- б) обеспечить создание правовой базы регулирования трудовых отношений;
- в) выступить гарантом выплаты минимальной заработной платы;
- г) выступить арбитром в случае возникновения конфликтов между наемными работниками и работодателями.

10. Субъектами социального партнерства выступают:

- а) работники (профсоюзы);
- б) работодатели;
- в) государство;
- г) все перечисленное.

11. Правовой базой социального партнерства не является:

- а) конвенции МОТ;
- б) рекомендации МОТ;
- в) национальное законодательство;
- г) налоговый кодекс.

12. Коллективная организация, объединяющих наемных работников с целью улучшения условий их занятости, представления их интересов – это:

- а) профсоюз;
- б) трудовой коллектив.

13. Цель профсоюзов – рост зарплаты членов профсоюза. Она не достигается путем:

- а) повышения спроса на труд;
- б) сокращения предложения труда;
- в) реализации монопольной власти.

14. Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации, филиала, представительства с работодателями называется:

- а) коллективный договор;
- б) трудовое соглашение;
- в) социальное партнерство.

15. Социально-трудовые отношения, обеспечивающие оптимальный баланс реализации основных интересов различных социальных групп в рыночном обществе, представляет:
- а) механизм регулирования рынка труда;
 - б) механизм управления трудовым потенциалом общества;
 - в) социальное партнерство.
16. Содержание социального партнерства включает:
- а) совместное рассмотрение и согласование работниками и работодателями социально-трудовой политики на всех уровнях общественного производства на основе повышения эффективности труда;
 - б) выработку критериев социальной справедливости;
 - в) преимущественно переговорно-договорные взаимоотношения между представителями работников и работодателей;
 - г) все перечисленное верно;
 - д) все перечисленное неверно.
17. К основным функциям государства как социального партнера относятся (исключить лишнее):
- а) формирование правового поля социального партнерства;
 - б) координация действий участников социального диалога;
 - в) участие в разрешении конфликтов в области социально-трудовых отношений;
 - г) участие в финансировании крупных проектов и программ.
18. Тип соглашений, определяющий общие принципы социально-экономической политики
- а) генеральное;
 - б) территориальное;
 - в) отраслевое;
 - д) профессиональное.
19. Набор продуктов питания одного человека в месяц (рассчитанный на основе минимальных норм потребления продуктов) – это:
- а) продовольственная корзина;
 - б) потребительская корзина;
 - в) потребительский бюджет.
20. В России минимальная потребительская корзина (для расчета физиологического прожиточного минимума) включает:
- а) 19 продуктов питания;
 - б) минимум товаров и услуг, которое общество признает необходимыми для поддержания приемлемого уровня жизни;
 - в) наиболее часто потребляемые товары и услуги в среднестатистической семье.

8.1. Международная организация труда и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений

Международная организация труда (МОТ) – одна из старейших и наиболее крупных международных организаций. Создана в соответствии с Версальским мирным договором при Лиге Наций как международная комиссия для выработки конвенций и рекомендаций по вопросам трудового законодательства и улучшения условий труда; с 1946 г. стала первым специализированным учреждением Организации Объединенных Наций. Дата образования организации – 11 апреля 1919 г.

Большую роль в становлении и развитии системы социально-трудовых отношений в Российской Федерации играет реализация принципов, заложенных в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда.

МОТ – мировой центр социально-трудового сотрудничества и социального партнерства, оказывает большое влияние на формирование и регулирование рынка труда и социально-трудовых отношений во всем мире.

Международная организация труда (МОТ) – специализированное агентство системы ООН, которое ставит целью продвижение принципов социальной справедливости, международно-признанных прав человека и прав в сфере труда.

МОТ ставит перед собой четыре основных стратегических цели:

- продвигать и проводить в жизнь основополагающие принципы и права в сфере труда;
- расширять возможности женщин и мужчин для получения достойной занятости;
- увеличивать охват и эффективность социального обеспечения для всех;
- укреплять трипартизм и социальный диалог.

Эти задачи решаются различными путями:

- путем выработки международной политики и программ, направленных на поддержку основных прав человека, улучшение условий труда и жизни, расширение возможностей занятости;
- принятием международных трудовых норм в форме конвенций и рекомендаций, подкрепленных уникальной системой контроля над их соблюдением;
- с помощью крупномасштабных программ международного технического сотрудничества;
- путем профессиональной подготовки и обучения, исследовательской и издательской деятельности в поддержку этих усилий.

Причины образования МОТ

Политическая причина

В целях разрешения возникающих в обществе противоречий взрывным, насильственным, революционным путем организаторы МОТ решили создать международную организацию, призванную всемирно содействовать социальному прогрессу, установлению и поддержанию социального мира между различными слоями общества, способствовать разрешению возникающих социальных проблем эволюционным мирным путем.

Социальная причина

Тяжелыми и неприемлемыми были условия труда и жизни трудящихся. Они подвергались жестокой эксплуатации, их социальная защита практически отсутствовала. Социальное развитие значительно отставало от экономического, что тормозило развитие общества.

Экономическая причина

Стремление отдельных стран к улучшению положения трудящихся вызвало увеличение затрат, рост себестоимости продукции, что затрудняло конкурентную борьбу и требовало решения социальных проблем в большинстве стран.

Нормативно-правовую базу документов, направленных на регулирование труда можно отразить в виде пирамиды, на вершине которой – конвенции и рекомендации МОТ, в основании – индивидуальный трудовой договор. При этом каждый последующий уровень подчиняется предыдущему, то есть обязательное исполнение норм предписанных высшим уровнем (рисунок 8.1).

Все принятые МОТ конвенции и рекомендации образуют Международный трудовой кодекс.

Конвенции МОТ – это международно-правовые договоры, содержащие минимальные стандарты в области социально-трудовых отношений и закрепляющие для ратифицировавших их государств-членов обязательства юридического характера.

Рекомендации МОТ предназначены для создания ориентиров при разработке государствами – членами МОТ своей политики в той или иной сфере трудовых отношений, при разработке национального законодательства и практических мероприятий.

Филадельфийская декларация МОТ

В 1944 г. на сессии в Филадельфии (США) Международная конференция труда приняла Филадельфийскую декларацию.

В Декларации воплощены следующие принципы:

- труд не является товаром;
- свобода слова и свобода объединения являются необходимым условием постоянного прогресса;
- нищета в любом месте является угрозой для общего благосостояния;
- все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право на осуществление своего материального состояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных

возможностей.

Основы складывающихся цивилизованных отношений между партнерами должны составлять принципы, выработанные МОТ. Главные из них:

- всеобщий и прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости;
- свобода слова и свобода объединения являются необходимыми условиями постоянного прогресса;
- нищета в любом месте является угрозой для всеобщего благосостояния;
- все люди независимо от расы, веры и пола имеют право на материальное благосостояние и духовное развитие в условиях свободы и достоинства, устойчивости в экономике и равных возможностей;
- полная занятость и повышение жизненного уровня;
- в социально-нравственном понимании труд не является товаром.

Тексты Конвенций и Рекомендаций МОТ на русском, английском, французском, испанском, китайском, немецком, португальском, арабском языках собраны в базе данных международных трудовых стандартов МОТ.

МОТ не может принуждать к исполнению даже ратифицированных Конвенций. Тем не менее, существуют механизмы контроля МОТ за исполнением Конвенций и Рекомендаций, основная суть которых заключается в исследовании обстоятельств предполагаемых нарушений трудовых прав и придание им международной огласки в случае длительного игнорирования замечаний МОТ государством-участником.

В исключительных случаях Международная конференция труда может призвать своих членов к осуществлению воздействия на государство, особенно злостно нарушающее международные трудовые стандарты. На практике это было сделано только один раз – в 2001 г. в отношении Мьянмы, в течение десятилетий подвергавшейся критике за использование принудительного труда и отказывавшейся сотрудничать по этому вопросу с МОТ. В результате, ряд государств применили в отношении Мьянмы экономические санкции и она была принуждена сделать ряд шагов навстречу МОТ.



Рисунок 8.1 Э. Гринвуд и Гарольд Б. Батлер, с сотрудниками первой МКТ в Вашингтоне (1919 г.)



Рисунок 8.2 Международное бюро труда (1920 г.)



Рисунок 8.3 Три ключа, означающие трехсторонний характер МОТ

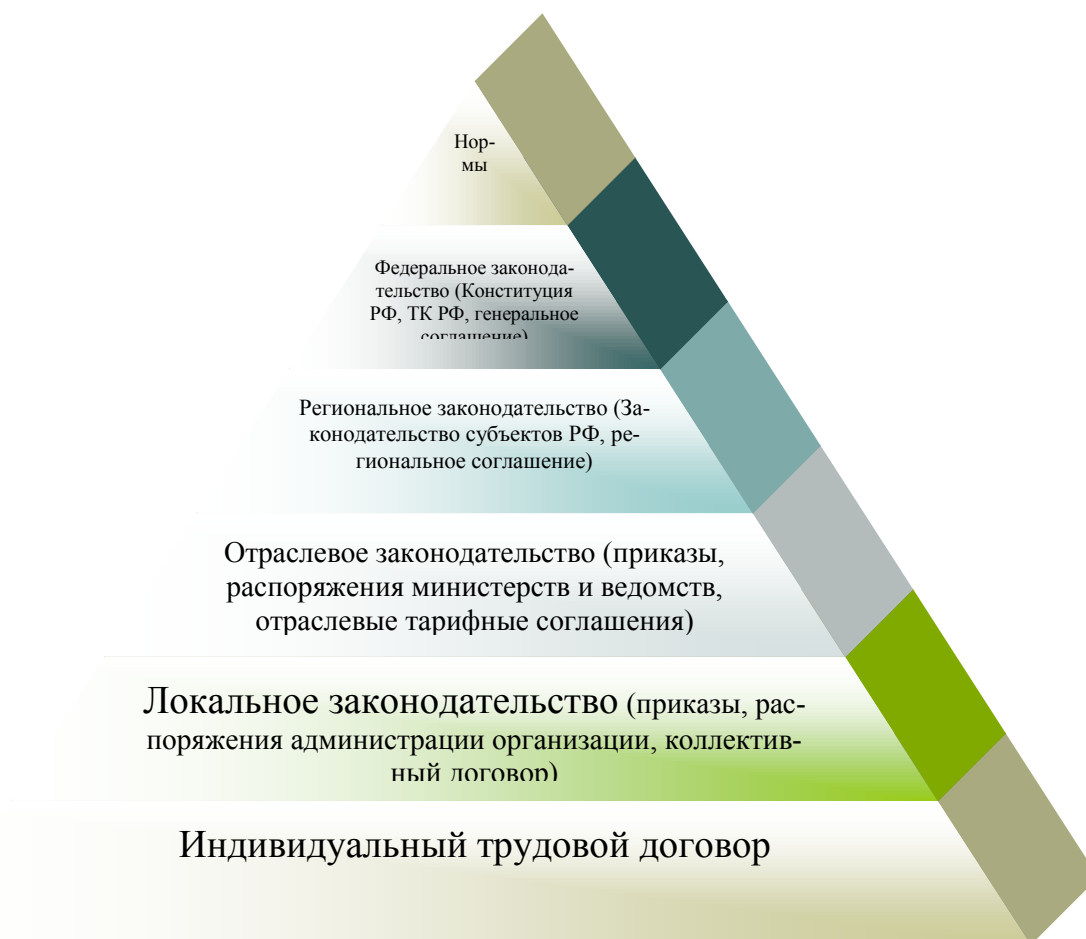


Рисунок 8.4 Нормативно-правовая база регулирования труда

8.2. Структура, задачи и методы работы Международной организации труда



Рисунок 8.5 Структура Международной организации труда

Международная конференция труда (МКТ) – высший орган МОТ, собирается ежегодно.

Административный совет – исполнительный орган МОТ; направляет работу МОТ в период между конференциями, проводит в жизнь ее решения, избирает Генерального директора МБТ и контролирует его работу и др.

Международное бюро труда (МБТ) – постоянный исполнительный орган, секретариат МОТ, ее административный и исполнительный орган, исследовательский и информационный центр.

Основные задачи Международной организации труда:

- разработка международной политики и программ, направленных на решение социально-трудовых проблем;

- создание и принятие международных трудовых норм в виде конвенций и рекомендаций в целях осуществления данной политики;
- помощь странам-участницам в решении социально-трудовых проблем (техническое сотрудничество);
- защита прав человека (права на труд, на объединение, защита от принудительного труда, от дискриминации и т.д.);
- борьба с бедностью за улучшение жизненного уровня трудящихся, развитие социального обеспечения;
- разработка программ улучшения условий труда и производственной среды, техники безопасности и гигиены труда, охрана и восстановление окружающей среды;
- содействие организациям трудящихся и предпринимателей в их работе совместно с правительствами по регулированию социально-трудовых отношений;
- разработка мер по защите наиболее уязвимых групп трудящихся: женщин, молодежи, инвалидов, пожилых людей, трудящихся-мигрантов.

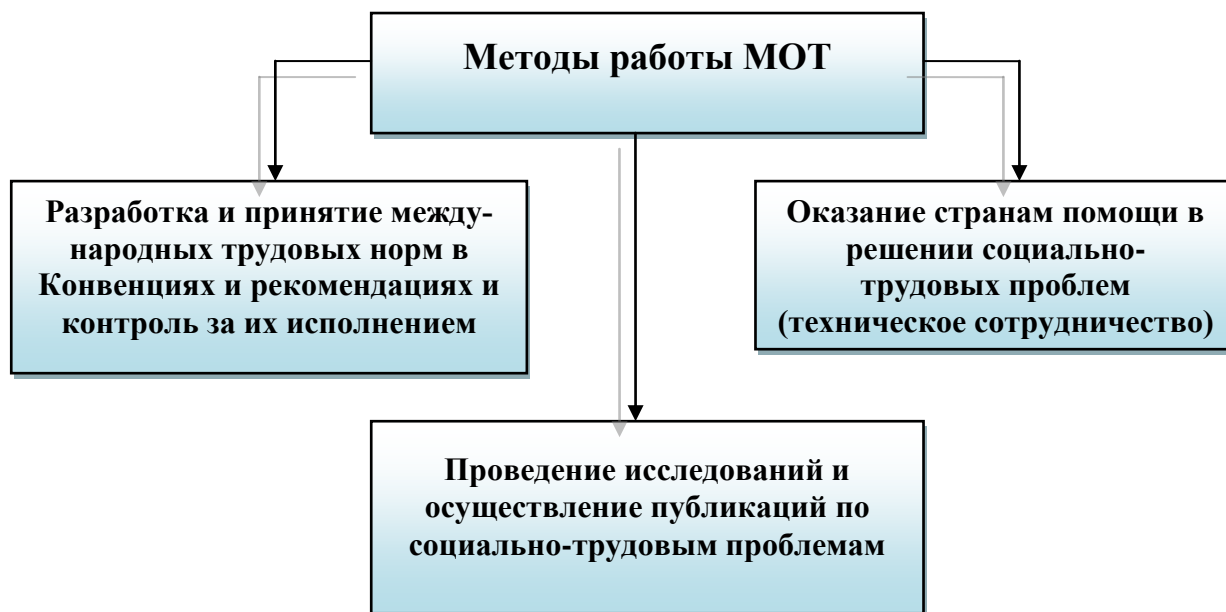


Рисунок 8.6 Методы работы МОТ

8.3. Международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений

Международно-правовое регулирование труда представляет собой регламентирование с помощью международных соглашений государств (многосторонних и двусторонних договоров) и других международно-правовых средств вопросов, связанных с применением наёмного труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников.

В международной практике для исследования социально-трудовой сферы применяются 3 основные классификации:

- ✓ международная стандартная отраслевая классификация видов экономической деятельности (ISIC) упорядочивает предприятия, по сферам деятельности исходя из характера производимой продукции или предоставляемых услуг и имеет четыре уровня.
- ✓ международный стандартный классификатор профессий (ISCO) группирует профессии также по четырем уровням. Критерием группировки служит сходство квалификации, требуемой для выполнения работы на данном рабочем месте, причем в квалификации учитываются ее уровень и специализация. В свою очередь, для определения уровня квалификации международный стандартный классификатор профессий опирается на Международную стандартную классификацию образования (ICSED).
- ✓ международная классификация статуса занятых (ICSE) предусматривает выделение шести категорий занятости – наемные работники, работодатели, лица, работающие за свой счет, члены производственных кооперативов, помогающие члены семьи и работники, не классифицированные по статусу занятости.

В России основными институциональными источниками информации о социально-трудовой сфере являются:

1. Министерство здравоохранения и социального развития РФ, в первую очередь входящие в его состав:
 - Федеральная служба по труду и занятости и Департамент анализа и прогноза развития здравоохранения и социально-трудовой сферы;
 - Федеральная служба государственной статистики РФ и ее региональные органы;
 - Федеральная миграционная служба России;
2. Государственная инспекция по труду;
3. Объединения профсоюзных организаций;
4. Центры изучения общественного мнения;
5. Научно-исследовательские учреждения (Институт труда, институты Российской Академии наук и т.д.).

Вопросы для самопроверки

1. Каково отличие МОТ от других международных организаций?
2. Какова структура МОТ?
3. Что является высшим органом МОТ?
4. Что такое Международное бюро труда (МБТ)?
5. Какова роль МБТ в МОТ?
6. В чем принципиальное различие конвенций и рекомендаций МОТ?
7. Каковы основные задачи МОТ?
8. Каковы основные принципы МОТ?
9. Каковы основные направления деятельности МОТ?
10. Какие существуют международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений?

Тесты

1. Высший орган Международной организации труда:
 - а) Административный совет;
 - б) Международная конференция труда;
 - в) Международное бюро труда.
2. Международно-правовые договоры, содержащие минимальные стандарты в области социально-трудовых отношений и закрепляющие для ратифицировавших их государств-членов обязательства юридического характера...
 - а) Конвенции МОТ;
 - б) Рекомендации МОТ.
3. В международной практике для исследования социально-трудовой сферы применяются основные классификации:
 - а) Международная стандартная отраслевая классификация видов экономической деятельности (ISIC);
 - б) Международный стандартный классификатор профессий (ISCO);
 - в) Международная классификация статуса занятых (ICSE);
 - г) верно а, б, в.
4. К основным методам работы Международной организации труда относится...
 - а) обеспечение социальной поддержки в виде выплаты пособий по безработице, стипендий;
 - б) оказание странам помощи в решении социально-трудовых проблем;
 - в) бесплатная профориентация, профподготовка, переподготовка и повышение квалификации по направлению органов службы занятости;

г) возможность участия в оплачиваемых общественных работах.

5. Конвенция МОТ это международный акт, который после его ратификации государством – членом возможностями его является:

- а) обязательным;
- б) не совсем обязательным;
- в) не обязательным.

6. Юридическая природа конвенций и рекомендаций МОТ:

- а) различна;
- б) идентична.

7. Основные сферы деятельности МОТ:

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

8. Постоянным секретариатом МОТ является:

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

9. Центральный аппарат Международного бюро труда находится в:

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

10. Международного бюро труда имеет институты: Международный институт по исследованиям трудовых вопросов, Международный Центр по повышению профессиональной и технической квалификации...

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

11. В своей работе Международная организация труда использует:

- а) трипартизм;
- б) творческая деятельность;
- в) техническое сотрудничество.

12. Цели МОТ:

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

13. Основные задачи МОТ являются:

- а) разработка согласованной политики и программ, направленных на решение социальных трудовых проблем;
- б) разработки и принятие международных трудовых норм в виде конвенций и рекомендаций и контроль за их выполнением;
- в) помощь странам-участникам в решении социально-трудовых проблем;
- г) защита прав человека;
- д) все перечисленное.

14. Направления работы МОТ – это:

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

15. Новыми приоритетами деятельности МОТ не являются:

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

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

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

17. От всех международных организаций МОТ отличается:

- а) особым составом входящих в нее стран;
- б) наличием устава;
- в) уплатой членских взносов;
- г) трехсторонней структурой.

18. Высшим органом МОТ является:

- а) международная конференция труда;
- б) административный совет;
- в) генеральный директор;
- г) международное бюро труда.

19. Основным видом международно-правовых актов МОТ:

- а) конвенция;
- б) соглашение;
- в) договор;
- г) положение.

20. Действующий устав МОТ, ее цели и задачи были определены:

- а) Женевской декларацией;
- б) Версальским договором;
- в) Филадельфийской декларацией.

ГЛОССАРИЙ

Безработица – социально-экономическое явление, когда часть экономически активного населения, которая хочет работать и ищет работу, не может трудоустроиться.

Безработный – считается тот, кто в настоящий момент не имеет работы, ищет ее, готов к ней приступить и не имеет других источников дохода, кроме заработной платы в сфере оплачиваемой занятости.

Внутренний (внутрифирменный) рынок труда – горизонтальная или вертикальная мобильность работников внутри одного и того же предприятия, при которой заработная плата и размещение работников определяются административными правилами и процедурами.

Внутренняя норма отдачи – та ставка дисконтирования, при которой приравнивается текущая стоимость будущих издержек и выгод; инвестиции выгодны, если их внутренняя норма отдачи превышает предельные альтернативные издержки денежных средств, измеряемые ставкой процента.

Вторичный рынок труда – в теории двойственного рынка труда рынок, который характеризуется временной или менее стабильной занятостью, невысокой заработной платой, низкой квалификацией работников.

Вынужденная безработица – безработица, которая возникает, когда работник может и хочет работать при данном уровне заработной платы, но не может найти работу.

Гибкость рынка труда – способность быстро осуществлять подстройку рынка за счет изменения заработной платы или количества используемого труда.

Групповая дискриминация – неравные возможности на рынке труда группы работников, выделенных по определенному признаку.

Двойственный рынок труда – рынок труда, разделенный на два сектора: первичный рынок труда и вторичный рынок труда, различающихся по характеристикам рабочих мест и работников, с ограниченной мобильностью работников между ними.

Двусторонняя монополия – ситуация на рынке труда, когда работодатель является единственным покупателем труда, а продавец труда обладает монопольной силой (например, работники, объединенные в профсоюз).

Денежные издержки, связанные с выходом на работу – издержки в денежной форме, которые необходимо понести при выходе на работу, например покупка спецодежды.

Дискриминация в заработной плате – различия в оплате труда между работниками или группами работников, не связанные с различиями в производительности и объеме труда.

Дискриминация на рынке труда – неравные возможности в заработной плате или доступе к рабочим местам работников или группы работников, не связанные с различиями в качестве рабочей силы.

Длительность безработицы – продолжительность периода, в течение которого работник является безработным.

Добровольная безработица – безработица, которая возникает, когда работник мог бы найти работу, но предпочитает остаться незанятым, продолжая поиски лучше оплачиваемой или более желательной работы, чем ему предлагают.

Дополнительные выплаты – часть общего вознаграждения работника, не входящая в заработную плату, например: дополнительное медицинское и пенсионное страхование, выплаты в натуральной форме, предоставление бесплатных услуг, скидки на товары и услуги.

Единовременные постоянные (квазипостоянные) издержки на труд – издержки, связанные с движением рабочей силы и состоящие из издержек на найм и увольнение.

Естественный уровень безработицы – уровень безработицы, при котором: 1) нет ни избыточного спроса, ни избыточного предложения на совокупном рынке труда; 2) в долгосрочном периоде реальный уровень инфляции равен ожидаемому.

Жесткость заработной платы – независимость заработной платы от изменений в спросе на труд и предложении труда.

Забастовка – временная остановка работы работниками для оказания давления на работодателя.

Заменители в производстве – два вида ресурсов, например капитал и труд, таких, что большее использование одного приводит к меньшему использованию другого при производстве данного объема продукции; заменители в производстве могут быть полными заменителями, если эффект замещения превышает эффект масштаба, или полными дополнителями, если эффект масштаба превышает эффект замещения.

Заработная плата – цена услуг труда.

Занятость на условиях неполного рабочего времени – занятость, при которой продолжительность рабочего времени меньше стандартно принятой (например, занятость меньше 8 ч в день, занятость меньше 40 ч в неделю).

Занятость на условиях полного рабочего времени – занятость, при которой у работника стандартная продолжительность рабочего времени (например, 8 ч в день, 40 ч в неделю).

Заработная плата, определяемая рынком – заработная плата, доминирующая на рынке и устанавливаемая в результате достижения равновесия между спросом на труд и предложением труда.

Заработок – ставка заработной платы, умноженная на количество отработанного времени.

Издержки времени, связанные с выходом на работу – издержки времени, например транспортные, которые возникают в связи с трудовой деятельностью.

Издержки несоглашения – в условиях переговоров работодателя и профсоюзов предполагаемые издержки от отказа принять условия противоположной стороны; для работодателя – это потенциальные потери прибылей в результате забастовки, а для профсоюза – потенциальные потери заработной платы во время забастовки.

Издержки от дискриминации – издержки в общественном благосостоянии, заработной плате работников и прибыли предпринимателей в результате дискриминации.

Издержки соглашения – в условиях переговоров работодателя и профсоюзов предполагаемые издержки от заключения соглашения на условиях противоположной стороны; для работодателя это может выражаться в уменьшении прибыли в результате выплаты более высокой заработной платы, а для профсоюза – в сокращении потока заработной платы.

Издержки, связанные с выходом на работу – издержки, которые возникают в связи с трудовой деятельностью.

Инвестиции в человеческий капитал – затраты времени и денежных средств, необходимые для получения образования и профессиональной подготовки.

Индивидуальная дискриминация – неравные возможности отдельных работников по сравнению с работниками, имеющими аналогичные характеристики качества рабочей силы.

Квалифицированный труд – вид труда, который характеризуется относительно большим объемом человеческого капитала, как правило, требует получения профессионального образования и опыта работы.

Классическая безработица – безработица, возникающая на рынке труда в результате установления заработной платы выше равновесной.

Коллективные переговоры – переговоры между организациями работников (профсоюзами) и работодателем по поводу заработной платы, занятости и условий труда.

Компенсационные различия в заработной плате – различия в заработной плате, связанные с компенсацией незарплатных различий рабочих мест.

Коэффициент Джини – показывает степень неравенства в распределении заработков, соответствует отношению площади фигуры между кривой Лоренца и диагональной прямой к площади треугольника под диагональной прямой.

Коэффициент дискриминации – коэффициент, который показывает, насколько по отношению к издержкам на заработную плату возрастают издержки работодателя при найме дискриминируемых работников.

Кривая Лоренца – кривая, показывающая соотношение кумулятивного процента работников и кумулятивного процента заработков.

Минимальная заработная плата – законодательно устанавливаемый уровень заработной платы, ниже которого назначать заработную плату запрещается.

Мобильность на рынке труда – процесс перемещения рабочей силы на новые рабочие места, который может сопровождаться изменением вида занятости (профессии), территории, работодателя.

Монополия – структура рынка, при которой на рынке есть только один покупатель.

Монопсония на рынке труда – существование только одного покупателя данного вида труда, одного работодателя.

Моральные издержки миграции – издержки, связанные с потерями привычного окружения, установившихся отношений и связей.

Моральные издержки образования – издержки, связанные с трудностями приобретения новых знаний.

Недозанятость – ситуация, когда работник может увеличить полезность, уменьшая досуг и увеличивая доход; при этом ставка заработной платы превышает предельную норму замещения досуга доходом.

Неквалифицированный труд – вид труда, который характеризуется относительно небольшим объемом человеческого капитала и который, как правило, не требует получения профессионального образования и опыта работы.

Неконкурентные группы – группы работников, которые из-за различий в образовании, профессиональной подготовке или стаже являются несовершенными заместителями других работников на рынке труда.

Нехватка – ситуация, когда спрос превышает предложение при доминирующей текущей заработной плате.

Неявные контракты – трудовые контракты, которые включают элемент страхования работника от риска нестабильности заработной платы и которые, как правило, имеют неформальный характер.

Номинальная заработная плата – заработная плата в денежном выражении.

Нормативы по безопасности труда – устанавливаемые государством стандарты безопасности труда.

Обучение на рабочем месте – приобретение работником, как правило, специфических знаний и навыков непосредственно в процессе работы на данном рабочем месте.

Общая профессиональная подготовка – получение знаний, приобретение умений и навыков, увеличивающих общий человеческий капитал.

Общее вознаграждение – заработок плюс премиальные выплаты плюс неденежные формы вознаграждения и пособия в форме отложенного заработка.

Общий человеческий капитал – знания, умения, навыки, которые могут быть реализованы на различных рабочих местах, на различных фирмах.

Ограничение часов работы – определение продолжительности времени работы со стороны спроса, когда существуют рабочие места с четко фиксированным временем работы (например, 8 ч в день) и работник не может определять любое наиболее выгодное для себя количество часов работы и выбирает между работой с фиксированным временем и отказом от работы.

Олигополия – структура рынка, при которой на рынке существует небольшое ограниченное количество продавцов, обладающих рыночной властью.

Олигопсония на рынке труда – структура рынка труда, при которой существует небольшое количество покупателей труда (работодателей), обладающих рыночной властью.

Оптимальное сочетание работы и досуга – точка на линии бюджетных ограничений, в которой предельная норма замещения досуга доходом равна ставке заработной платы; в этой точке бюджетное ограничение является касательным к наивысшей доступной кривой безразличия индивидуума.

Отбор – процесс выяснения характеристик качества рабочей силы при найме.

Первичный рынок труда – в теории двойственного рынка труда рынок, который характеризуется высокой заработной платой, постоянной занятостью, высокой квалификацией работников.

Переговоры – процесс поиска решения по поводу заработной платы и занятости, позволяющего максимизировать полезность профсоюза и работодателя.

Перекрестная эластичность спроса на труд по заработной плате – относительное (процентное) изменение спроса на один вид труда в ответ на единичное относительное (однопроцентное) изменение ставки заработной платы по другому виду труда.

Поиск работы – процесс поиска работником рабочего места с приемлемыми характеристиками и заработной платой.

Полезность – способность товаров или досуга удовлетворять потребности индивидуума.

Пособие по демографическим признакам – пособие, выплачиваемое независимо от дохода по каким-либо демографическим признакам.

Пособие по поддержке благосостояния – пособие, выплачиваемое для поддержания определенного уровня доходов.

Предельная внутренняя норма отдачи – внутренняя норма отдачи от дополнительного образования; оптимальные инвестиции имеют место тогда, когда предельная внутренняя норма отдачи равна предельным альтернативным издержкам денежных средств.

Предельная норма технического замещения – отношение предельных продуктов факторов производства.

Предельные издержки на заработную плату – изменение совокупных издержек на заработную плату в результате изменения фактора труда на одну единицу; на конкурентных рынках труда равны ставке заработной платы.

Предельный денежный продукт – изменение совокупного дохода в результате изменения фактора труда на одну единицу.

Предельный натуральный продукт – изменение совокупного продукта в результате изменения количества применяемого труда на одну единицу.

Предложение профсоюзных услуг – возрастающая функция, зависящая от «цены» участия в профсоюзе: чем больше издержки работников, тем меньше услуг предлагает им профсоюз.

Предложение труда – количество труда, которое работники готовы предоставить работодателю в данный период времени за определенную ставку заработной платы.

Приток в безработицу – количество людей, перешедших в состояние безработицы.

Производительность труда – показатель эффективности труда как фактора производства, используемого для производства продукта, отражает количество продукта, произведенного единицей труда; выделяют среднюю и предельную производительность.

Производный спрос – утверждение о том, что спрос на факторы производства является производным от спроса на продукт, для производства которого они используются.

Профессиональная подготовка – повышение квалификации работника, как правило, уже приступившего к трудовой деятельности, может происходить в формальном и неформальном виде; в отличие от получения общего образования в учебных заведениях обучение при профессиональной подготовке рассчитано на краткосрочный период.

Профессиональные союзы (профсоюзы) – организации, объединяющие работников и созданные для представления и защиты их интересов.

Рабочая сила – совокупность работников, предлагающих свои услуги труда, соответствует экономически активному населению.

Равновесная заработная плата – заработная плата, при которой достигается равенство спроса на труд и предложения труда.

Реальная заработная плата – номинальная заработная плата, деленная на уровень цен.

Резервная заработная плата – минимальная заработная плата, которую следует предложить человеку, не участвующему в рабочей силе, чтобы он отказался от часа досуга и приступил к работе.

Рынок труда – взаимодействие спроса на труд и предложения труда, распределение ресурсов труда на основе рыночных сигналов (цен, заработной платы) и рыночных механизмов координации.

Самозанятость – ситуация, когда работник сам владеет средствами производства, осуществляет трудовую деятельность и распоряжается результатами труда.

Сверхзанятость – ситуация, при которой работник может увеличить полезность, увеличивая свой досуг и уменьшая доход; при этом предельная норма замещения досуга доходом превышает ставку заработной платы.

Сверхурочная работа – работа сверх стандартно установленной продолжительности рабочего времени.

Сегрегация (отраслевая, профессиональная) – одна из форм дискриминации на рынке труда, выражающаяся в разделении работников на группы и ограничении доступа каких-либо групп работников к части рабочих мест; отраслевая сегрегация – ограничение доступа к занятости в определенных отраслях, профессиональная сегрегация – ограничение доступа к определенным профессиям, видам занятости.

Сезонная безработица – безработица, которая вызывается колебаниями в уровне экономической активности в течение года, характерными для некоторых отраслей экономики.

Служебная лестница – иерархия рабочих мест на внутреннем рынке труда.

Совершенно конкурентный рынок труда – рынок труда, характеризующийся большим набором работников одинаковой квалификации, предлагающих свои услуги труда большому количеству фирм, ни одна из которых не обладает силой, достаточной для изменения ставки заработной платы; работники и фирмы обладают совершенной информацией, а мобильность не требует издержек.

Специфическая профессиональная подготовка – получение знаний, приобретение умений и навыков, увеличивающих специфический человеческий капитал.

Специфический человеческий капитал – знания, умения, навыки, которые могут быть использованы только на определенном рабочем месте, только в конкретной фирме.

Спрос на труд – количество труда, которое работодатели желают использовать в данный период времени за определенную ставку заработной платы.

Спрос на труд отрасли – совокупный спрос на труд фирм, конкурирующих на одном рынке труда и на одном рынке благ, т.е. образующих отрасль.

Спрос работников на услуги профсоюза – количество работников, заинтересованных в участии в профсоюзах, рассматривается как убывающая функция от «цены» участия в профсоюзе.

Ставка заработной платы – цена услуг труда за единицу отработанного времени.

Статус – одна из характеристик рабочего места, которая отражает его престижность и место в иерархии рабочих мест, определяемое участием в распределении дохода.

Стоимость предельного продукта – изменение денежной стоимости продукта, полученного благодаря изменению фактора труда на одну единицу; измеряется как цена продукта, умноженная на предельный натуральный продукт.

Страхование по безработице – система выплаты денежных пособий работникам, потерявшим работу, на время безработицы; средства для выплаты пособий обычно формируются по страховому принципу как отчисления работником и работодателем соответственно от получаемой и выплачиваемой заработной платы.

Структурная безработица – безработица, возникающая при длительных изменениях в структуре экономики, которые приводят к несоответствию между существующей квалификацией или профессией работника и квалификационными или профессиональными требованиями со стороны рабочего места.

Субсидия заработной платы – выплаты работодателю либо в форме фиксированной суммы, либо в форме процентной надбавки к основной ставке заработной платы для социальной поддержки уровня доходов работников.

Суммарная заработная плата – общий объем заработной платы, выплаченной на фирме: почасовая ставка заработной платы, умноженная на количество отработанных часов всеми работниками.

Текущность (оборот) – процесс движения рабочей силы на предприятии, заключающийся в ее обновлении за счет увольнения одних и найма других работников.

Территориальная мобильность – изменение рабочего места, сопровождающееся территориальным перемещением.

Точка конфликта – точка в переговорном пространстве, которая является решением проблемы, возникающей между профсоюзом и работодателем без переговоров, с минимально допустимой для каждого полезностью (другие наименования: точка угрозы, точка сопротивления).

Трудовые усилия – характеристика, показывающая интенсивность трудовой деятельности работника.

Увольнения вынужденные – увольнения по инициативе работодателя.

Уровень безработицы – отношение количества безработных ко всему экономически активному населению.

Уровень текучести (добровольных увольнений) – количество увольнений за определенный период времени.

Уровень участия в рабочей силе – доля занятых и безработных в общей численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте.

Фрикционная безработица – безработица, которая возникает при перемещении работников от одного места работы к другому, является следствием кратковременных изменений на рынке труда и существует потому, что процесс подбора работников и рабочих мест не мгновенен.

Функция полезности профсоюзов – функция, упорядочивающая предпочтения профсоюзов в пространстве заработная плата – занятость.

Характеристики рабочего места – параметры, характеризующие рабочее место помимо заработной платы: условия труда, безопасность, месторасположение, дополнительные выплаты, статус и т.д.

Цена участия в профсоюзе – издержки, которые несет работник, вступив в профсоюз: вступительный взнос, текущие взносы, альтернативная цена времени, отдаваемого работе в профсоюзной организации, и т.д.

Человеческий капитал – качественные характеристики рабочей силы, способности человека к трудовой деятельности, его умения, знания, навыки.

Чистая текущая стоимость – представленная в денежном выражении разница между потоками будущих выгод и издержек инвестиций, которая была дисконтирована к настоящим по некоторой ставке процента.

Экономическая теория труда – отрасль экономической теории, изучающая организацию, функционирование и результаты деятельности рынков труда и внутрифирменные трудовые отношения, а также государственную политику в трудовой сфере.

Эластичность по заработной плате – степень реакции количества предлагаемого или требуемого труда в ответ на изменение ставки заработной платы; определяется процентным изменением количества труда, деленным на процентное изменение ставки заработной платы.

Эффективная заработная плата – заработная плата выше равновесной, устанавливаемая для стимулирования трудовых усилий работников и минимизации издержек.

ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016).
3. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 09.03.2016) «О занятости населения в Российской Федерации».
4. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р (ред. от 08.08.2009) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года».
5. Аскарлов, А. А. К стратегии развития сельского хозяйства Республики Башкортостан на период до 2030 года [Текст] / А. А. Аскарлов, А. А. Аскарлова // В сборнике: Аграрная наука в инновационном развитии АПК. Материалы Международной научно-практической конференции в рамках XXVI Международной специализированной выставки "Агрокомплекс-2016". – 2016. – С. 191-195.
6. Аскарлов, А. А. О применении экономико-математических моделей в планировании сельскохозяйственного производства [Текст] / А. А. Аскарлова, А. А. Аскарлов // В сборнике: Математические методы и модели в исследовании актуальных проблем экономики России. Сборник материалов Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор Р.Р. Ахунов. – 2016. – С. 35-39.
7. Аскарлов, А. А. Уровень безубыточности как критерий оценки риска проекта [Текст] / А. А. Аскарлов, З. Я. Мухамадиярова // Известия Международной академии аграрного образования. – 2013. – № 17. – С. 216-219.
8. Аскарлов, А. А. Внутрихозяйственные отношения в сельскохозяйственных организациях [Текст] / А. А. Аскарлов, В. Н. Лукьянов, Р. Н. Сайранов, У. Г. Гусманов // В сборнике: Система ведения агропромышленного производства в Республике Башкортостан. Гусманов У.Г., Ахатова И.А., Исаев Э.Ф., Исмагилов Р.Р., Баширов Р.М., Ильязов Р.Г., Гусманов Р.У., Гусманов Р.У., Шутьков У.Г., Коваленко Н.А. Российская академия сельскохозяйственных наук, Академия Наук РБ, Министерство сельского хозяйства РБ, Башкирский государственный аграрный университет Башкирский НИИ сельского хозяйства РАСХН. – Уфа, 2012. – С. 97-103.
9. Воробьева, Т. Ю. Управление персоналом в компании [Текст] / Т. Ю. Воробьева, Р. Р. Галиуллина // В сборнике: Экономическое развитие: проблемы и перспективы. Материалы научно-практической конференции. Министерство сельского хозяйства РФ; Башкирский ГАУ. – 2016. – С. 85-88.
10. Гатауллин, Р. Ф. Организационно-экономические формы и эффективные методы государственного регулирования сельского хозяйства [Текст] / Р. Ф. Гатауллин, А. А. Аскарлов, Г. Н. Хужахметова, Н. В. Ярков // Экономика региона. – 2015. – № 2 (42). – С. 271-284.
11. Гатауллин, Р. Ф. Институциональные основы модернизации агропромышленного комплекса региона (на примере Республики Башкортостан) [Текст] / Р. Ф. Гатауллин, В. К. Нусратуллин, Х. Н. Гизатуллин, А. А. Ас-

- каров, Ф. Н. Гарипов, Г. Н. Хужахметова, Н. В. Ярков, Д. А. Гайнанов // Коллективная монография / Уфа, 2014.
12. Митягин, С. А. Эффективность хозяйственной деятельности предприятия [Текст] / С. А. Митягин, А. А. Аскарлова // В сборнике: Состояние и перспективы увеличения производства высококачественной продукции сельского хозяйства Материалы V Всероссийской научно-практической конференции. – 2015. – С. 184-187.
 13. Нигматуллина, Р. Л. Рынок труда и управление человеческими ресурсами в Российской Федерации [Текст] / Р. Л. Нигматуллина, М. Т. Лукьянова // В сборнике: Земельная реформа и эффективность использования земли в аграрной сфере экономики Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции. МСХ РФ, МСХ РБ, РГНФ, Академия наук РБ, ФГБОУ ВПО Башкирский ГАУ. – 2014. – С. 216-220.
 14. Остапенко, Ю. М. Экономика труда: Учебное пособие [Текст] / Ю. М. Остапенко; Государственный Университет Управления. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 272 с.
 15. Панин, А. Оценка производительности труда в сельскохозяйственных организациях [Текст] / А. Панин, Л. Белокопытова // АПК: экономика, управление. – 2012. – № 6. – С. 62-68.
 16. Науширванова, Г. Р. Профессиональные стандарты кадрового менеджмента [Текст] / Г. Р. Науширванова, Р. Р. Галиуллина // В сборнике: Экономическое развитие: проблемы и перспективы Материалы научно-практической конференции. Министерство сельского хозяйства РФ; Башкирский ГАУ, Кафедра организации и менеджмента. – 2016. – С. 117-120.
 17. Ишмухаметов, Ф. Мотивация труда работников сельскохозяйственных предприятий [Текст] / Ф. Ишмухаметов, О. Н. Фролова // В сборнике: Экономическое развитие: проблемы и перспективы Материалы научно-практической конференции. Министерство сельского хозяйства РФ; Башкирский ГАУ, Кафедра организации и менеджмента. – 2016. – С. 97-100.
 18. Лукьянов, В. Н. Импортзамещение сахара на продовольственном рынке [Текст] / В. Н. Лукьянов, И. И. Фазрахманов, М. Т. Лукьянова // В сборнике: Аграрная наука в инновационном развитии АПК Материалы Международной научно-практической конференции в рамках XXVI Международной специализированной выставки "Агрокомплекс-2016". – 2016. – С. 296-301.
 19. Лукьянов, В. Н. Расширение сфер занятости сельского населения Республики Башкортостан [Текст] / В. Н. Лукьянов, Т. В. Вострецова // В сборнике: Аграрная наука в инновационном развитии АПК Материалы международной научно-практической конференции, посвящённой 85-летию Башкирского государственного аграрного университета, в рамках XXV Международной специализированной выставки «Агрокомплекс - 2015». Башкирский ГАУ. – 2015. – С. 164-168.
 20. Лукьянов, В. Н. Развитие сельских территорий на основе дифференцированного подхода [Текст] / В. Н. Лукьянов, Т. В. Вострецова // В сборнике: 50 лет на службе экономической науке. Кликич Л.М., Аскарлов А.А., Галиев

- Р.Р. сборник научных статей, приуроченный к 50-летию образования кафедры «Экономика аграрного производства». Министерство сельского хозяйства РФ, Башкирский ГАУ, Экономический факультет, Кафедра Экономики аграрного производства. Уфа, 2014. – С. 82-87.
21. Управление персоналом [Текст] : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям подготовки «Менеджмент», «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом» – квалификация (степень) «бакалавр» : рек. УМО / А. Я. Кибанов [и др.]. – М. : ИНФРА-М, 2013. – 237 с.
 22. Хасанова, Э. Р. Совершенствование системы мотивации труда на предприятии [Текст] / Э. Р. Хасанова, О. Н. Фролова // В сборнике: Актуальные вопросы организации и менеджмента. Материалы VIII Всероссийской студенческой научной конференции «Студент и аграрная наука». Министерство сельского хозяйства Российской Федерации, Башкирский ГАУ. – 2014. – С. 169-176.
 23. Экономика труда [Текст] : учебник / [Ю. П. Кокин и др.] ; под ред.: Ю. П. Кокина, П. Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Магистр, 2011.
 24. Экономика труда [Текст]: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению 080100 – «Экономика» / [А. М. Асалиев [и др.] ; под ред. Г. В. Плеханова, А. М. Асалиева. – М. : ИНФРА-М, 2015. – 336 с.
 25. Экономика труда [Текст] : учебник для студентов высш. учеб. заведений, обучающихся по направлению 080100 – «Экономика» / [А. М. Асалиев и др.] ; под ред. Г. В. Плеханова, А. М. Асалиева. – Москва : ИНФРА-М, 2014. – 336 с.
 26. Юсупов, В. И. Экономическая эффективность деятельности предприятия [Текст] / В. И. Юсупов, А. А. Аскарлова // В сборнике: 50 лет на службе экономической науке, Кликич Л.М., Аскарлов А.А., Галиев Р.Р. сборник научных статей, приуроченный к 50-летию образования кафедры "Экономика аграрного производства". Министерство сельского хозяйства РФ, Башкирский государственный аграрный университет, Экономический факультет, Кафедра Экономики аграрного производства. Уфа, – 2014. – С. 439-442.
 27. www.consultant.ru – Официальный сайт компании «Консультант Плюс».
 28. www.ilo.org – официальный сайт Международной организации труда.
 29. www.gks.ru – Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ.
 30. www.bashstat.ru – Официальный сайт территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан.
 31. <http://www.rg.ru/gossaity.html> – каталог официальных сайтов РФ.

Учебное пособие

Экономика и управление трудовыми ресурсами

Подписано в печать 18.11.2016 г. Усл.-печ. л. 8,5. Заказ № 692. Тираж 100 экз.
Формат бумаги 60x84¹/₁₆. Бумага офсетная. Печать трафаретная. Гарнитура «Таимс»

РИО ФГБОУ ВО БГАУ, 450001, г. Уфа, ул. 50-летия Октября, 34