

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ

серия основана в 1996 г.

Государственный университет управления



Ю.М. ОСТАПЕНКО

ЭКОНОМИКА ТРУДА

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

2-е издание, переработанное и дополненное

Допущено Министерством образования и науки
Российской Федерации в качестве учебного пособия
для студентов высших учебных заведений, обучающихся
по специальности 080103 (060700) «Национальная экономика»
и 080104 (060200) «Экономика труда»

Москва
ИНФРА-М
2007

УДК 331(075.8)

ББК 65.24я73

О76

Рецензенты:

главный научный сотрудник Института труда Министерства труда и социального развития Российской Федерации, заслуженный деятель науки Российской Федерации, д.э.н., проф. *В.Г. Макушин*; зам. директора Института макроэкономических исследований Министерства экономики Российской Федерации, д.э.н., ст. науч. сотр. *А.Б. Виссарионов*.

Остапенко Ю.М.

О76

Экономика труда: Учеб. пособие. — 2-е изд., — М.: ИНФРА-М, 2007. — 272 с. — (Высшее образование).

ISBN 978-5-16-003063-0

В учебном пособии рассматриваются вопросы экономики труда в органической взаимосвязи, как единство социально-экономических трудовых отношений, исключительно важных по значению и приобретающих острый характер в процессе осуществления рыночных реформ в России.

Представлены методологические основы современной экономики труда, предмет, задачи этой дисциплины, рассмотрены труд как основа жизнедеятельности общества, занятость населения, формирование и регулирование рынка труда, экономика социальной составляющей трудового процесса, аудит в трудовой сфере и регулирование трудовых отношений в современных условиях.

Учебное пособие подготовлено в соответствии с государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования для учебной дисциплины «Экономика труда».

ББК 65.24я73

ISBN 978-5-16-003063-0

© Остапенко Ю.М., 2003, 2007

ПРЕДИСЛОВИЕ	8
 Раздел I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ ТРУДА	
ГЛАВА 1. Введение. Предмет и основы методологии современной экономики труда	10
1.1. Предмет экономики труда и его развитие на современном этапе	10
1.2. Взаимосвязь экономики труда с другими науками	12
1.3. Задачи дисциплины «Экономика труда»	15
1.4. Логика изучения основ экономики труда в рамках данной книги	16
1.5. Роль методологии в изучении экономики труда	17
 ГЛАВА 2. Труд как основа жизнедеятельности. Трудовой потенциал общества	 21
2.1. Труд и трудовая деятельность	21
2.2. Сущность различных трудовых концепций	22
2.3. Влияние труда на жизнедеятельность человека и современного общества	24
2.4. Общественная форма труда	26
2.5. Характер и содержание труда	28
2.6. Условия труда и их формирование	29
2.7. Понятия, используемые в России и других странах для обозначения человеческих ресурсов	31
2.8. Воспроизводство трудовых ресурсов	33
2.9. Формирование трудовых ресурсов в национальной экономике	34
2.10. Влияние воспроизводства населения на формирование трудовых ресурсов	37
2.11. Показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов общества	38
2.12. Оценка возможности трудового потенциала в экономике	40
	3

ГЛАВА 3. Занятость населения. Формирование и регулирование рынка труда	44
3.1. Социально-экономическая сущность занятости населения	44
3.2. Предпосылки, сущность безработицы и статус безработного	45
3.3. Виды безработицы	47
3.4. Показатели и методы измерения состояния безработицы	49
3.5. Рынок труда	51
3.6. Механизм действия рынка труда	52
3.7. Классификация и сегментация рынка труда	54
3.8. Причины возникновения и существования внутренних рынков труда	56
3.9. Особенности российского рынка труда	57
3.10. Методы, используемые государством для регулирования рынка труда	58
3.11. Роль Государственной службы занятости в регулировании рынка труда	60
3.12. Роль Федеральной миграционной службы в регулировании рынка труда	63
3.13. Роль Международной организации труда (МОТ) в разработке программ занятости и преодоления безработицы	66
3.14. Политика государства на рынке труда	67
3.15. Направления совершенствования деятельности правительства на рынке труда	69
3.16. Сущность кадровой политики на внутренних рынках труда	71
3.17. Регулирование социальных процессов в трудовых коллективах	72
ГЛАВА 4. Организация, нормирование и условия труда при развитии рыночных отношений в экономике	76
4.1. Значение, сущность и содержание организации труда	76
4.2. Задачи организации труда и ее взаимосвязь с организацией производства	78
4.3. Сущность организации труда как социотехнической системы	79
4.4. Критерии и показатели, определяющие эффективность научной организации труда	81
4.5. Значение нормирования в системе организации труда	83
4.6. Нормы труда, разрабатываемые на предприятиях и фирмах	84

4.7.	Содержание производственного процесса	86
4.8.	Классификация затрат рабочего времени при обследовании норм труда	87
4.9.	Методы нормирования труда и изучения затрат рабочего времени	89
4.10.	Цели применения фотографии рабочего дня и хронометража в нормировании труда	90
4.11.	Показатели уровня нормирования труда и пути его развития	92
4.12.	Критерии оценки условий труда на предприятии (в организации)	94
4.13.	Гуманизация условий труда на предприятиях при переходе к рынку	95
ГЛАВА 5. Производительность и эффективность труда		99
5.1.	Сущность производительности труда	99
5.2.	Повышение производительности и эффективности труда	100
5.3.	Значение роста производительности труда для развития социально ориентированной рыночной экономики	101
5.4.	Показатели измерения производительности труда	103
5.5.	Методы определения выработки на предприятиях	105
5.6.	Виды выработки с учетом измерения рабочего времени	106
5.7.	Классификация показателей трудоемкости в зависимости от состава затрат труда	108
5.8.	Факторы и резервы, обеспечивающие рост производительности труда в экономике рыночного типа ...	110
ГЛАВА 6. Организация оплаты труда в современных экономических условиях		114
6.1.	Экономическое содержание и взаимосвязь понятий «зарплата», «цена труда», «стоимость рабочей силы»	114
6.2.	Основы организации и регулирования оплаты труда в России	116
6.3.	Роль тарифно-квалификационных справочников в тарифной системе	118
6.4.	Функции тарифных сеток и тарифных ставок в тарифной системе	119
6.5.	Система доплат и надбавок	121
6.6.	Формы и системы заработной платы, применяемые на предприятиях	123

6.7.	Определение заработка при сдельной форме оплаты труда	124
6.8.	Виды и основные элементы премиальных систем	127
6.9.	Оплата труда в производственных бригадах	129
6.10.	Оплата труда при контрактной системе найма	131
6.11.	Особенности оплаты труда работников на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности	132
6.12.	Организация оплаты труда работников бюджетной сферы	135
6.13.	Организация оплаты труда государственных служащих	137
ГЛАВА 7. Уровень жизни и доходы населения. Социальная защита работников		
		140
7.1.	Сущность уровня жизни и факторы, его определяющие	140
7.2.	Классификация показателей и методика оценки уровня жизни	143
7.3.	Взаимосвязь повышения уровня жизни и эффективности труда	146
7.4.	Источники формирования и структура доходов населения	147
7.5.	Дифференциация доходов различных социальных групп	150
7.6.	Влияние инфляции на уровень жизни населения	152
7.7.	Принципы формирования новой системы социальной защиты работников	153
ГЛАВА 8. Планирование и аудит в трудовой сфере		
		158
8.1.	Аналитический подход к планированию трудовых показателей	158
8.2.	Планирование труда в бизнес-плане	159
8.3.	Взаимосвязь трудовых показателей и их влияние на деятельность предприятия	161
8.4.	Планирование повышения эффективности труда	161
8.5.	Планирование численности персонала в соответствии со стратегией деятельности предприятия	164
8.6.	Планирование рабочего времени на предприятии	167
8.7.	Формирование средств на потребление в планах предприятий	169
8.8.	Планирование социального развития	172
8.9.	Назначение аудита в трудовой сфере	174
8.10.	Направления, этапы и методы проведения аудита в трудовой сфере	175
8.11.	Инфраструктура аудита в трудовой сфере	177

8.12.	Способы получения социологической информации	179
8.13.	Роль мониторинга в оценке плановых и управленческих решений	182
ГЛАВА 9. Регулирование социально-трудовых отношений.		
	Развитие социального партнерства	185
9.1.	Сущность социально-трудовых отношений при развитии рынка труда	185
9.2.	Структурные составляющие в системе социально-трудовых отношений	186
9.3.	Показатели и критерии оценки социально-трудовых отношений	188
9.4.	Факторы, воздействующие на формирование социально-трудовых отношений	190
9.5.	Регулирование социально-трудовых отношений при развитии рынка труда	193
9.6.	Роль социального партнерства в регулировании трудовых отношений	195
9.7.	Основные принципы и система социального партнерства	197
9.8.	Информационное обеспечение трудового посредничества в Российской Федерации	201
9.9.	Проблемы развития социального партнерства в России и пути их решения	203
Раздел II. ПРАКТИКУМ		
1.	Методологические основы современной экономики труда	208
1.1.	Тестовый контроль знаний	208
1.2.	Экономико-аналитические задачи	219
2.	Экономико-социальные составляющие трудового процесса	223
2.1.	Тестовый контроль знаний	223
2.2.	Экономико-аналитические задачи	237
3.	Планирование и аудит в сфере труда	247
3.1.	Тестовый контроль знаний	247
3.2.	Экономико-аналитические задачи	251
	СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	265
	ГЛОССАРИЙ	268

В современных экономических условиях изучение проблем экономики труда основано на фундаментально новых концептуальных представлениях о функционировании и эффективности труда, формировании и регулировании трудового потенциала, а также на анализе реальных экономических и социальных процессов, происходящих в сфере труда в условиях развития рыночных отношений в российской экономике.

Принципы рыночной экономики активно проявляются в процессе привлечения и использования рабочей силы, внедряются в системы социально-трудовых отношений, организации и оплаты труда, формирования и использования доходов работников, повышения уровня и качества жизни населения.

Экономика труда помогает разобраться в весьма сложных вопросах:

- Как будут осуществляться спрос и предложение на рабочую силу в условиях конъюнктуры рынка?
- Как следует организовывать труд в обществе и на конкретном предприятии (в организации), чтобы предприниматель получил наибольший эффект (прибыль), а общество в целом — ВВП (ВНД)?
- Как следует построить оплату труда, чтобы создать условия для повышения его производительности и эффективности труда, а также повышения уровня и качества жизни населения?
- Как нейтрализовать безработицу и сформировать надежную систему социальных гарантий и социальной защиты населения в условиях скачущей инфляции и гиперинфляции?
- Как управлять трудовыми ресурсами, чтобы повысить эффективность использования трудового потенциала в обществе?

Знания в области экономики труда имеют не только теоретическое, но и практическое значение, поскольку они необходимы в подготовке специалистов высшей квалификации в области управления, менеджмента, научных и практических работников, адаптированных к рынку труда вне зависимости от сферы их будущей профессиональной деятельности.

В этой связи необходимо уметь определять, рассчитывать, анализировать и планировать показатели и резервы роста производительности и эффективности труда, уровня и динамики заработной платы на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности и методов хозяйствования, источники формирования фонда оплаты труда и эффективное его использование; прогнозировать состояние рынка труда, современные тенденции в развитии трудовых ресурсов и в занятости; исследовать механизм действия социальных гарантий в сфере труда и социальной защиты работников от конъюнктуры рынка; правильно использовать в отечественной практике зарубежный опыт формирования и регулирования социально-трудовых отношений, заработной платы, доходов населения.

Структурно-логическая схема учебно-практического пособия содержит два раздела.

В первом разделе рассмотрены теоретические основы современной экономики труда: введение, предмет и основы методологии современной экономики труда, роль труда в обществе, формирование и использование трудовых ресурсов, трудового потенциала, социально-экономические проблемы занятости и безработицы, формирования и регулирования рынка труда; экономические и социальные составляющие трудового процесса: организация, нормирование, условия труда при рыночных отношениях в экономике, производительность и эффективность труда, оплата труда, качество и уровень жизни, дифференциация доходов населения, социальные гарантии в сфере труда и социальная защита; проблемы планирования, анализа и аудита, механизм управления трудом и регулирование социально-трудовых отношений, отечественный и зарубежный опыт развития социального партнерства.

Второй раздел включает комплекс тестовых и экономико-аналитических заданий по следующим подразделам:

- методические основы современной экономики труда;
- экономико-социальные составляющие трудового процесса;
- планирование и аудит в сфере труда.

РАЗДЕЛ I

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ ТРУДА

Глава 1

ВВЕДЕНИЕ. ПРЕДМЕТ И ОСНОВЫ МЕТОДОЛОГИИ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ ТРУДА

1.1. Предмет экономики труда и его развитие на современном этапе

Объектом изучения экономики труда является труд, т.е. целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных благ и оказание услуг.

В реальной жизни проблемы экономики труда глубоко социализированы. Например, чтобы добиться высокого уровня организации труда, следует использовать не только экономические, но и социальные критерии. Нормы труда должны быть обоснованы не только технически и экономически, но и социально. Такие категории, как условия труда, организация труда, материальное стимулирование, имеют как экономический, так и социальный аспекты.

Поэтому предметом изучения экономики труда являются не только чисто трудовые экономические, но и социально-экономические отношения, возникающие в обществе, регионах, на конкретных предприятиях по поводу использования труда. Следовательно, правомерно говорить о социально-трудовых отношениях как о предмете экономики труда.

Теоретическое и методологическое развитие экономики труда как науки шло практически параллельно в странах Запада и в Рос-

сии (в СССР). Однако предмет исследования существенно различался: в странах Запада он сводился к исследованию рынка труда, кривых спроса и предложения, состояния занятости и безработицы, оказывавших влияние на заработную плату; в России многолетние исследования, проводившиеся Институтом труда Министерства труда и социального развития Российской Федерации (НИИ труда), охватывали широкий круг проблем трудовых отношений непосредственно на самом производстве: организация труда, нормирование труда, улучшение условий и охраны труда, заработная плата как стимулятор роста производительности труда. При этом в отсутствие классического понимания рынка труда заработная плата не рассматривалась как рыночная категория.

С развитием рыночных отношений в экономике России возник вопрос об объединении зарубежных и отечественных направлений исследований и достижений практики, учитывающий специфические особенности развития российской экономики.

Потребность в расширении знаний о труде как источнике развития человека и общества объективно служит движущим мотивом раскрытия новых граней и возможностей в определении предмета науки «Экономика труда». Это обусловлено как развитием в целом экономической теории, так и развитием арсенала средств научно-технического прогресса, способствующих росту эффективности труда, созданию достойных условий жизни людей в обществе.

При становлении и развитии рыночных отношений в экономике можно полагать, что развитие предмета «Экономика труда» будет исходить из основополагающей категории «эффективность труда», т.е. соотношения между его затратами и результатом, затрагивая следующие направления:

- исследование содержания социально-трудовых отношений, рынка труда, занятости, механизма, регулирующего и обеспечивающего эффективное функционирование трудовых ресурсов и трудового потенциала общества;
- формирование экономических условий для роста производительности и эффективности труда в ходе осуществления экономических реформ;
- изучение трудовой мотивации и стимулов, обеспечивающих плодотворную и эффективную трудовую деятельность в процессе развития рыночных отношений;
- определение принципов управления воспроизводством и использованием ресурсов для трудовой деятельности применительно к различным уровням хозяйствования с выделением микро-, мезо- и макроэкономики труда: на микроуровне предмет экономики труда — изучение развития и использования

трудового и творческого потенциала работников, повышения эффективности и доходности труда, уровня его оплаты на основе применения рациональных форм организации нормирования и стимулирования персонала; на мезоуровне предметом экономики труда является исследование и решение проблем занятости, рынков труда, социальной реабилитации и социальной защиты работников на территориальном уровне, формирования эффективной системы управления социально-трудовыми отношениями в конкретном регионе; на макроуровне предмет экономики труда — выработка стратегии развития социально-трудовой сферы, прогнозирование социально-трудовых показателей развития национальной экономики, формирование и развитие эффективного экономико-правового механизма регулирования трудовых отношений в обществе в интересах повышения эффективности, национальной экономики для целей жизнеобеспечения человека и общества в целом.

Таким образом, можно определить, что в современных условиях предметом экономики труда является изучение социально-трудовых отношений в вопросах трудового потенциала общества, путей его формирования и рационального использования в целях повышения эффективности национальной экономики, непосредственно обуславливающей жизнеобеспечение человека и общества в целом.

1.2. Взаимосвязь экономики труда с другими науками

В системе наук о труде существует достаточно много относительно самостоятельных, но тесно взаимосвязанных дисциплин: Управление персоналом, Физиология труда, Психология труда, Мотивация трудовой деятельности, Конфликтология, Инновационный менеджмент в кадровой работе, Персональный менеджмент, Этика деловых отношений, Рынок труда (управление занятостью), Демография, История труда и предпринимательства, Политика доходов и заработной платы, Трудовое право, Экономика труда, Социология труда и др. (рис.1).

Экономика труда как наука прежде всего связана с *физиологией труда*, изучающей функциональные изменения в организме человека в процессе труда, расход мышечной и нервно-психической энергии под воздействием благоприятных и неблагоприятных факторов условий труда и вырабатывающей рекомендации по рациональному использованию физиологических способностей лич-



Рис. 1. Взаимосвязь экономики труда с другими науками

ности, физиологически обоснованных режимов труда и отдыха, снижению утомляемости, повышению работоспособности персонала.

Труд с точки зрения психологии рассматривается как процесс сознательной деятельности, в котором раскрываются психологические качества личности, поведение человека в отношении цели и содержания выполняемой работы, отношение к коллегам, к использованию материальных факторов трудового процесса (орудий, предметов труда). В этой связи экономика труда тесно взаимодействует с *психологией труда*, которая вырабатывает рекомендации по обеспечению нормального психологического климата во взаимоотношениях членов коллектива на основе использования выводов социальной психологии, этики, рекомендует направления повышения привлекательности, содержания и условий труда применительно к определенным категориям работников, видам деятельности на основе использования положений эстетики, инженерной психологии, эргономики.

Социальные проблемы труда и рекомендации в этой области разрабатывает специальная отрасль социологической науки — *социология труда*. Социальный аспект экономики труда проявляется не только непосредственно в трудовой деятельности, но и в решении проблем качества и уровня жизни, социального развития трудовых коллективов. Прежде всего социальная сущность характеризуется степенью свободы, что означает необходимость рассмотрения социальных проблем в органической взаимосвязи с трудовым правом как специальной отраслью правовой науки. Однако степень

свободы сама по себе тоже должна быть предметом свободного выбора (в том числе выбора форм собственности), обусловленного складом характера и желанием человека, его предрасположенностью и готовностью к той или иной работе (рутинной, связанной с определенным риском, исполнительской, творческой и предпринимательской). Ущемление работодателем прав работника на вознаграждение, соответствующее затратам и результатам его труда, рассматривается как эксплуатация, как противоправное действие.

Взаимосвязь экономики труда с *трудовым правом*, обеспечивающим принцип свободы труда, ярко выражена в конституционном признании права граждан на труд при одновременном отказе от признания труда их обязанностью. Между работниками, составляющими две крайние категории (люди, для которых труд — это смысл жизни, и люди, питающие отвращение к труду, предпочитающие жить на нетрудовые доходы), имеются работники, демонстрирующие широкий диапазон отношений к труду — как к источнику средств существования, способу развития личности и повышения уровня жизни. Поэтому, стремясь оценить и усилить трудовую мотивацию каждого человека, необходимо учитывать его предпочтения относительно содержания работы, условий труда, размера его оплаты, социального статуса и других показателей.

Социальная сущность труда и его правовое обеспечение в части правовых гарантий и социальной защищенности работников, закреплённых в Кодексе законов о труде, — наиболее важный аспект экономики труда.

Плодотворный и эффективный труд предполагает использование услуг высококвалифицированного работника, владеющего теоретическими знаниями и практическим опытом для выполнения конкретной работы. В этой связи экономика труда тесно взаимодействует со специальной отраслью педагогической науки — *педагогикой труда*, используя ее выводы и рекомендации относительно форм и методов обучения рабочих, специалистов, руководителей, повышения их квалификации и переподготовки непосредственно на предприятиях и учебных базах, разрабатывающих и производящих новую технику и средства программного обеспечения, а также в специальных высших и средних учебных заведениях и ведущих образовательных центрах.

Экономика труда использует выводы *технологии и организации трудовой деятельности*, особенно в условиях современных автоматизированных производств развития и внедрения компьютерных технологий в процессы управления производством. В то же время экономика труда определяет приоритетные направления совершенствования трудовых процессов на базе автоматизации сфер деятельности

в целях сокращения непривлекательного и ручного труда, обеспечения снижения трудоемкости и повышения качества продукции.

Органической составной частью экономики труда является теория организации с ее прикладными отраслями — организацией труда, производства и управления.

Таким образом, взаимосвязь экономики труда с другими науками проявляется в том, что, с одной стороны, она является методологической основой их развития, определяя основные принципы, методы, приоритетные направления научных изысканий, а с другой стороны, использует рекомендации специальных отраслей наук, развивающих трудовую теорию в целях рационального использования труда в обществе и повышения его эффективности.

В исследованиях и анализе общественного труда экономика труда использует категориальный аппарат — как общий для экономических и социологических наук, так и специфичный для каждой из них. Так, к общим категориям и понятиям относятся разделение труда, кооперация труда, квалификация кадров, миграция населения, стимулирование, социально-трудовые отношения и др.

В экономических исследованиях специфическими дефинициями являются рынок труда, организация труда, тарификация работ и рабочих, аттестация персонала, тарифная система, фонд оплаты труда, нормативы образования социальных фондов, нормы времени, затраты на воспроизводство рабочей силы, заработная плата, производительность труда и др.

К дефинициям социологического характера относятся нормы поведения, ценностные ориентации, ценностно-нормативное регулирование трудового поведения, мотивация, адаптация и другие категории, характеризующие социальные процессы и отношения.

Включение социологических дефиниций в научный оборот понятий и категорий экономики труда позволяет более глубоко и дифференцированно изучать сущность и место труда в жизни человека и общества при рыночной трансформации экономики.

1.3. Задачи дисциплины «Экономика труда»

Основные задачи, которые решает экономика труда, определены ее целью. Целью экономики труда является исследование научных основ, теоретических, методологических положений и практического опыта в области управления человеческими ресурсами — формирования и рационального использования трудового потенциала каждого человека и общества в целом при создании новых социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики.

Главная задача — изучение сущности и механизмов экономических процессов в сфере труда в контексте жизнедеятельности человека и общества. Ее решение основано на изучении методологических положений экономической трудовой теории, раскрывающей основополагающую роль труда в жизнедеятельности человека и общества, а также социально-экономические особенности труда в конкретных исторических условиях.

Еще одна важнейшая задача — изучение факторов и резервов эффективной занятости, формирования и рационального использования трудового потенциала, повышения эффективности и производительности труда. Определяющие предпосылки для решения этой задачи — во-первых, создание механизма реализации российских законов и социально-экономической политики в регулировании социально-трудовых отношений, а во-вторых, изучение закономерностей, объективных и субъективных факторов, воздействующих на экономические и социальные процессы, на отношение человека к труду, его поведение в коллективе.

Серьезной и сложной задачей является выявление взаимосвязей социально-трудовых отношений с экономическими отношениями и процессами, наблюдающимися в национальной экономике рыночного типа, ориентированной на социальное развитие, а также взаимосвязей рынка труда с рынками сырья, капитала, фондовыми рынками.

Вместе с тем особое значение приобретает исследование изменения стоимости рабочей силы, а также формирования трудовых затрат на всех стадиях воспроизводственного цикла.

Расширение и углубление знаний в этой области требуют изучения зарубежного и отечественного опыта, состояния внутренних рынков труда, знакомства с методическими приемами экономического анализа, проведения аудита, планирования трудовых показателей и управления трудом.

1.4. Логика изучения основ экономики труда в рамках данной книги

Изучение конкретных вопросов экономики труда начинается с фундаментальных положений теории о сущности труда и трансформации социально-трудовых отношений в России при переходе к рыночным отношениям в экономике. Уточняются социально-экономические характеристики ресурсов для трудовой деятельности, сущность понятий «трудовые ресурсы», «экономически активное население», «рабочая сила», «трудовой потенциал», «человек труда», «персонал предприятия», «социально-экономические процессы в трудовой сфере».

Рассматриваются важнейшие методологические положения в области регулирования занятости населения, рынка труда, воспроизводства и использования трудового потенциала, социальных гарантий в сфере труда, доходов и заработной платы, социального страхования от профессиональных рисков и безработицы в условиях конъюнктуры рынка. Обращается внимание на необходимость учета закономерностей во взаимосвязях экономических и социальных процессов при формировании государственной социальной, миграционной, демографической политики, политики в сфере труда и занятости населения при осуществлении рыночных реформ, при разработке и реализации кадровой политики в организациях (на предприятиях, в учреждениях).

Далее изучаются проблемы организации, нормирования и условий труда как важнейшие предпосылки производительности и эффективности труда в условиях рыночной экономики.

Последовательно рассматриваются социально-технические аспекты организации труда и критерии оценки ее состояния; повышение роли нормирования и методы определения норм труда при их пересмотре; критерии оценки условий труда и пути их улучшения в организациях (на предприятиях); резервы и факторы повышения производительности труда, эффективности труда. Особое место занимают вопросы формирования доходов и заработной платы, зависимости трудового дохода от предпринимательской и инновационной деятельности, формирование фонда оплаты труда рабочей силы. Проблемы уровня жизни трудящихся и населения рассматриваются во взаимосвязи с эффективностью труда, а также с развитием социально-трудовых отношений в организациях и с проблемами социальной стабилизации в обществе.

Завершается изложение изучением вопросов, связанных с управлением и регулированием труда в системе рыночных отношений. Особое внимание уделено планированию трудовых показателей в новых условиях хозяйствования, организации аналитической работы и проведению аудита в сфере труда; развитию мониторинга на предприятиях, в учреждениях, на отраслевом, региональном и федеральном уровнях; формированию и совершенствованию механизма, регулирующего социально-трудовые отношения в экономике рыночного типа.

1.5. Роль методологии в изучении экономики труда

Методология (от гр. *logos* — понятие, учение) имеет два значения: 1) учение о научном методе познания; 2) совокупность методов, применяемых в какой-либо науке.

Применительно к первому значению сущность методологии экономики труда заключается в изучении важнейших научных положений, обусловленных объективными законами развития производства, труда и общества в социально-ориентированной рыночной экономике; выборе для этих целей научного метода познания; учете этих положений при разработке проекта государственной социально-экономической политики в области труда при переходе к рынку.

В этой связи можно выделить три важнейших положения.

Во-первых, следует признать, что наиболее объективным общим научным методом познания развития общественного труда и его преобразований на пути к рынку являются диалектический метод и его важнейшие положения, обязывающие рассматривать все экономические и социальные аспекты труда во взаимосвязи и взаимобусловленности, в движении, изменении, обновлении и развитии; учитывать превращение простейших количественных изменений в коренные качественные; рассматривать борьбу между старым и новым устройством отношений в сфере труда с учетом свойственных ей внутренних противоречий.

Во-вторых, при изучении сущности и трансформации экономических и социальных процессов труда необходимо учитывать исторический аспект изменяющихся общественно-производственных условий в России, а также практику зарубежных стран в области преобразования и регулирования социально-трудовых отношений при переходе к рынку.

В-третьих, теоретической основой для выработки российской политики в сфере труда должна являться экономическая теория, которая изучает общественно-производственные (экономические) отношения людей, исследует и формулирует экономические законы общества в сфере труда, формы их проявления в общественной организации труда, в области управления производством, распределения материальных благ. Познание и использование этих законов, анализ объективных и субъективных факторов, влияющих на механизм их действия, — условия реального перевода социально-трудовых отношений в новое русло с учетом развития рынка труда и возрождения отечественного производства на базе повышения производительности и эффективности труда.

Методология как совокупность методов, применяемых в исследовании процессов рынка труда и элементов его организации, выполняет как бы связующую роль между теорией и практикой (рис. 2) и является необходимым звеном, с помощью которого законы общественного и экономического развития реализуются в государственной и кадровой политике и в практической деятельности на опре-

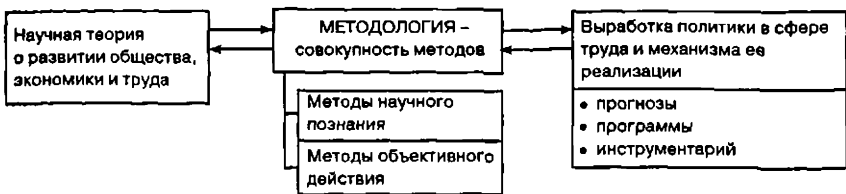


Рис. 2. Роль методологии в исследовании и регулировании труда

деленном этапе развития рынка труда и социально-трудовых отношений.

Методология как совокупность методов, используемых в экономике труда, опирается на совокупность российских государственных законов «О труде», «О занятости», «О социальном партнерстве» и др.; на нормативные документы, определяющие приемы, правила, способы исследования конкретных элементов труда, его организации и оплаты; методику, т.е. технику учета и анализа трудовых процессов и явлений (формы, бланки, технику расчета, инструкции, правила, положения и т.п.).

На основе изложенного можем сформулировать следующее определение методологии и ее роли в изучении экономики труда: методология — это совокупность общих приемов и методов исследования состояния организации общественного труда и выработки решений по повышению производительности труда, совершенствованию нормирования и оплаты труда, а также по перестройке процессов в области управления трудовым потенциалом, регулирования рынка труда.

Выработка стратегии управления трудовым и творческим потенциалом общества и кадровой стратегии управления персоналом предприятий, организаций должна опираться на современную методологию экономики труда и других наук.

Вопросы для самоконтроля

1. Раскройте объект и предмет изучения дисциплины «Экономика труда».
2. В чем заключается объективная необходимость и актуальность изучения проблем экономики труда при углублении рыночных реформ?
3. Какие задачи решает экономика труда и как при этом она взаимодействует с другими научными дисциплинами?

4. Охарактеризуйте содержание учебной дисциплины «Экономика труда» и покажите ее роль в подготовке специалистов управленческого типа высшей квалификации.
5. Как развивались методологические и методические положения по проблемам экономики труда и трудовых отношений в работах отечественных и зарубежных ученых?
6. Дайте характеристику основных методов исследования социально-экономических проблем труда на микро-, мезо- и макроуровне.
7. Какие основные положения о труде закреплены в Конституции РФ и как они согласуются с рекомендациями, изложенными в Конвенции МОТ?

ТРУД КАК ОСНОВА ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ОБЩЕСТВА

2.1. Труд и трудовая деятельность

Понятие «труд» нельзя рассматривать упрощенно, поскольку оно включает не только экономический, но и физиологический, социальный и социологический компоненты.

С экономической точки зрения труд — это любая общественно полезная деятельность человека; с физиологической точки зрения трудовая деятельность есть нервно-мышечный процесс за счет накопления в организме потенциальной энергии.

Следовательно, труд можно рассматривать как процесс, совершающийся между человеком и природой, в котором человек, производя определенную деятельность, опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой.

Из приведенных определений вытекает, что труд — это деятельность. Однако понятие «деятельность» значительно шире понятия «труд», поэтому его приходится ограничивать.

С равным правом можно говорить о деятельности и человека, и естественных сил природы (разрушительная деятельность морских прибоев, ветров), и техники (локомобиль, конвейер, выполняющий механическую работу), и животных (о деятельности лошади, например, которая тоже работает).

Но слово «труд» по отношению к деятелям такого рода совсем неприменимо: сказать, что они «трудятся», можно лишь не иначе как в поэтической метафоре, поскольку это противоречит и нашим представлениям, и правилам словоупотребления.

Только про человека одинаково правомерно говорить, что он трудится и что он работает. Отсюда следует первое ограничение: трудом мы называем лишь деятельность человека.

Но и деятельность человека является еще слишком широким понятием: сюда войдет и творчество Рафаэля, Ньютона, Эдисона, и бесплодное черпание воды решетом сказочным Иванушкой-дурачком.

С физиологической точки зрения все проявления деятельности здорового и больного человека представляют собой вполне тождественные нервно-мышечные процессы, которые совершаются, конеч-

но, за счет накопленной в организме потенциальной энергии. Но далеко не все из них относятся понятию «труд», ибо трудом мы называем лишь общественно полезную деятельность человека. Таково второе ограничение. Значение его весьма условно: один и тот же гравер может изготавливать, используя одни и те же приемы, и полноценные денежные знаки, и фальшивые кредитки. В первом случае это будет труд, ибо это полезная обществу работа, во втором — преступная деятельность, ибо она вредна для общества.

Следует отметить, что в разные эпохи общество различно расценивает те или иные виды человеческой деятельности.

Некогда различные гадания, снятие порчи и сглаза, проституция, спекуляция считались полезным для общества и даже богоугодным делом; в советскую же эпоху эти явления осуждались и даже карались по закону; в современных условиях в странах с рыночной экономикой в ряде случаев такие виды деятельности признаются трудовым промыслом, легализуются как своеобразный бизнес, хотя и презируются общественностью.

Эти примеры подчеркивают, что определение труда содержит социологический момент: признание обществом полезности той деятельности, которую мы именуем трудом.

Определяя цели, способы и результаты труда, товаропроизводитель решает три главных вопроса:

- 1) какие продукты, в каком количестве и когда должны быть произведены? (Труд как сознательная деятельность);
- 2) как эти продукты произвести, из каких ресурсов, с помощью какой технологии? (Труд как целесообразная, рациональная деятельность);
- 3) для кого эти продукты должны быть произведены? (Труд как общественно полезная деятельность).

Итак, в самом общем виде труд можно определить как объективно присущую человеку сферу целенаправленной полезной деятельности по превращению природных, материальных и интеллектуальных ресурсов, которыми он располагает, в продукт, необходимый для личного и общественного потребления.

2.2. Сущность различных трудовых концепций

Труд и общественные отношения, при которых совершается процесс труда, в совокупности формируют процесс производства. При этом именно труд человека делает возможным само производство, т.е. процесс изготовления материальных благ. Однако различные экономические теории по-разному оценивают человеческую

деятельность (и ее различные виды) с точки зрения организации производства.

Марксистская теория выделяет личный и материально-вещественный факторы производства. При этом в качестве личного фактора выступает индивидуальная и совокупная рабочая сила. Рабочая сила — единственный фактор, который рождает новую стоимость, поэтому главной целью организатора является рабочая сила как единственный товар, способствующий возникновению новых товаров и услуг. Потребление в процессе производства товара рабочей силы сопровождается созданием новой стоимости.

Экономикс считает факторами производства:

- материальные ресурсы (земля, в том числе все сырьевые ресурсы, капитал);
- человеческие ресурсы (труд и предпринимательская деятельность).

Несмотря на внешнюю схожесть приведенных классификаций факторов производства, четко прослеживаются их принципиальные различия, главное из которых — выделение в рамках экономики предпринимательской деятельности в отдельный фактор производства. При этом особое значение придается предпринимателю как ключевой фигуре бизнеса, инициирующего процесс производства. Труд же в системе данной классификации ассоциирован с наемным работником и, следовательно, с наемным трудом.

Марксизм объединяет все виды деятельности в процессе производства в категорию личного фактора производства, не выделяя фигуры предпринимателя как «трудящегося» и рассматривая его с классовых позиций лишь в качестве эксплуататора, а не организатора производства. Более того, сам процесс труда воспринимается как процесс потребления рабочей силы капиталистом, и такой методологический подход придает классовую направленность исследованию чисто экономического явления.

Безусловно, изучение роли труда в национальной экономике, жизни общества не ограничивается названными теориями. Например, в работах Адама Смита и Давида Рикардо уделялось большое внимание человеку и его месту в трудовом процессе. В результате их исследований сформировалась модель «экономического человека», который характеризовался следующими чертами:

- определение экономического поведения каждого человека его личным интересом;
- компетентность экономического субъекта в собственной деятельности;
- учет классовых различий и ненадежности сегодняшнего благосостояния.

Джон Стюарт Миль рассматривал человека как индивида, стремящегося к получению богатства и способного эффективно оценивать оптимальность путей достижения данного богатства. При этом он считал, что любой человек испытывает отвращение к труду и именно это толкает его к добыванию богатства.

В настоящее время многие авторы уделяют основное внимание проблеме мотивации трудовой деятельности в увязке с потребностями людей (А. Маслоу); с экономической сущностью человека (Ф. Тейлор); с «социальной гигиеной» (Ф. Херцберг); с различными подходами к оценке человека в процессе труда (Д. Макгрегор).

Анализируя различные трудовые концепции, можно сделать вывод, что при всем различии подходов к понятию «труд», к определению места и роли человека в экономической системе общества и причин, которые побуждают человека к труду, общим является признание труда как основы жизни — и отдельного человека, и общества в целом.

2.3. Влияние труда на жизнедеятельность человека и современного общества

Выполняя определенный вид деятельности, предусматривающий производство продукции или материальных услуг, человек взаимодействует с другими элементами трудового процесса — предметами и средствами труда, а также с окружающей средой.

К предметам труда относятся земля и ее недра, флора и фауна, сырье и материалы, полуфабрикаты и комплектующие изделия, объекты производственных и непроизводственных работ и услуг, энергетические, материальные и информационные потоки.

Средства труда — это машины, приборы и оборудование, инструменты, приспособления и другие виды технологической оснастки, средства программного обеспечения, организационная оснастка рабочих мест. Взаимодействие человека с предметами и средствами труда предопределяется конкретной технологией, уровнем развития механизации труда (машинных, машинно-ручных и ручных процессов), автоматизации и компьютеризации трудовых процессов и производства.

Окружающая среда и ее состояние рассматриваются с точки зрения микроэкологии труда, т.е. обеспечения безопасности труда и соблюдения психофизиологических, санитарно-гигиенических, эргономических и эстетических требований к условиям труда, а также

с учетом социально-экономических отношений в организации (на предприятии, в трудовом коллективе).

Взаимодействие человека с материально-вещественными элементами трудового процесса и окружающей средой показано на рис. 3.

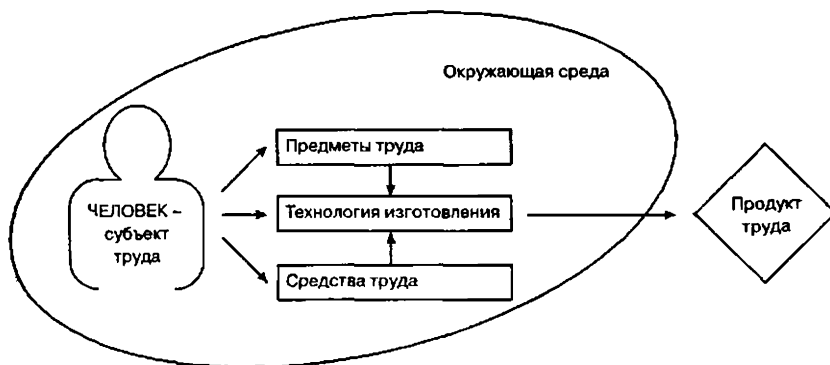


Рис.3. Взаимодействие человека с элементами трудового процесса и окружающей средой

Созданный в процессе труда продукт как товар имеет физическую (натуральную) и стоимостную (денежную) формы.

Физическая (натуральная) форма различной готовой продукции промышленного, аграрного, строительного, транспортного и другого отраслевого характера, а также всевозможные производственные и непроизводственные работы и услуги выражаются в разнообразных измерителях — штуках, тоннах, метрах и т.п.

В стоимостной (денежной) форме продукт труда может быть выражен как полученный доход или заработок в результате реализации продукта труда.

Важно подчеркнуть, что труд является основой жизнедеятельности и развития человека. Потребность трудиться как необходимое и естественное условие существования изначально заложена в самой человеческой природе.

При рыночных отношениях человек как субъект труда может реализовать свой трудовой потенциал двояко:

- либо на основе самозанятости, т.е. когда он является самостоятельным товаропроизводителем, реализующим свою продукцию на рынке и получающим доход и прибыль для самостоятельного использования;

- либо как наемный работник, предлагающий свои услуги товаропроизводителю — работодателю, субъекту собственности (рис. 4).

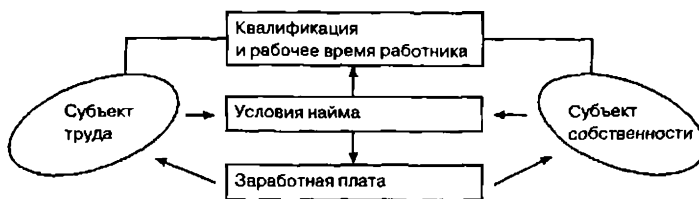


Рис. 4. Взаимосвязь основных компонентов условий найма

На протяжении всей своей жизни люди познают способы взаимодействия с природой, находят более совершенные формы организации производства, пытаются получить больший эффект от своей трудовой деятельности. При этом и сами люди постоянно совершенствуются, наращивая знания, опыт, производственные навыки. Диалектика этого процесса такова: сначала люди видоизменяют и совершенствуют орудия труда, а затем изменяются и совершенствуются сами.

Процесс развития человечества состоит в непрерывном обновлении и совершенствовании орудий труда и самих людей. Каждое поколение передает последующему в полном объеме запас знаний и производственного опыта. Это новое поколение, в свою очередь, приобретает новые знания и опыт и передает их последующему поколению. Все это происходит по восходящей линии.

Развитие предметов и орудий труда представляет собой лишь необходимое условие осуществления самого процесса труда, но решающим элементом этого процесса выступает сам человек.

Стало быть, труд является основой жизни и деятельности не только отдельного человека, но и общества в целом.

2.4. Общественная форма труда

В процессе производства материальных благ и услуг люди по необходимости вступают в определенные взаимосвязи не только с вещественными элементами и природной средой, но и друг с другом. Такие взаимосвязи называют производственными отношениями.

Отношения между людьми, которые обусловлены их участием в общественном труде, представляют собой общественную форму труда (рис. 5).

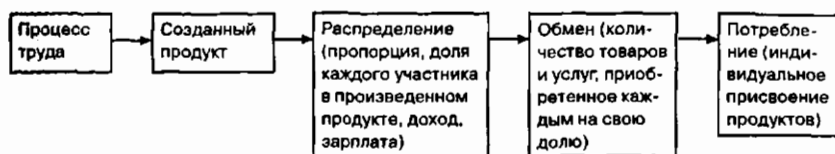


Рис. 5. Отношения между людьми по поводу производства и распределения продукции

Необходимо понять, что без исторически сложившейся общественной формы труд как таковой не существует, так же как и не может быть общественной формы труда без самого труда.

С самых первых шагов человечества труд приобретает соответствующую ему общественную форму. Посмотрите вокруг себя: одежда, обувь, мебель, продукты питания, автомобили и т.д. — все, чем мы пользуемся, создано совместным трудом людей.

Вместе с тем следует отметить, что понятие «общественные отношения» намного шире, чем понятие «производственные отношения», поскольку включает в себя отношения между людьми по поводу не только производства, но и других фаз воспроизводственного цикла: изучения спроса, исследования и разработки конкурентоспособной продукции, ее реализации и потребления.

Общественные отношения различаются по:

- характеру (классовые, национальные, региональные);
- содержанию (экономические, социальные, трудовые);
- форме (межличностные, межгрупповые).

Отмеченные разновидности категорий общественных отношений (в тех или иных сочетаниях) находят отражение в формировании отношений между людьми — между владельцем средств производства (арендодателем) и арендатором, хозяином и работником, заказчиком и исполнителем, начальником и подчиненным, предпринимателем и государственным чиновником, а также между работниками в процессе труда.

В методологическом отношении необходимо учитывать и такие важные понятия, как характер и содержание труда.

2.5. Характер и содержание труда

Характер труда позволяет рассматривать труд с точки зрения общественных условий производства; его определяют формы и методы привлечения членов общества к труду; тип общественной формации труда; отношение работников к труду. Следовательно, характер труда выражает собой то особенное, что присуще общественному труду в каждой общественно-экономической формации и предопределено типом господствующих в обществе производственных отношений. Современная кардинальная экономическая реформа органически выводит на рыночные отношения всех участников производства в обществе, коренным образом изменяет производственные отношения.

Прежде всего это смена форм собственности, отказ от планомерного привлечения и распределения трудовых ресурсов в стране и переход к свободному предпринимательству, основанному на различных организационно-правовых формах собственности и на свободном найме рабочей силы через спрос и предложение на рынке труда. В связи с этим изменяются отношения по всей цепочке связи между людьми — от процесса труда до конечного потребления (присвоения) продукта труда.

Содержание труда выражает распределение конкретных трудовых функций (исполнительских, контрольно-регулирующих) на рабочем месте и определяется совокупностью выполняемых операций. Основу этих функций составляют развитие орудий труда, организация труда, уровень общественного и профессионального разделения труда, мастерство самого работника. Содержание труда отражает производственно-техническую сторону труда, показывает уровень развития производительных сил, технических способов соединения личного и вещественного элементов производства, т.е. раскрывает труд прежде всего как процесс взаимодействия человека с природой, средствами и предметами труда в процессе труда.

Следует подчеркнуть, что содержание и характер труда выражают две стороны одного и того же явления — сущность и форму общественного труда. Эти две социально-экономические категории находятся в диалектической взаимосвязи, и изменение одной из них неизбежно оказывает влияние в той или иной форме на изменение другой.

Характер труда в значительной степени формируется под влиянием особенностей содержания труда в зависимости от ряда признаков — доли физического и умственного труда, уровня квалификации и интеллекта, уровня власти человека над природой и др. Виды труда представлены на рис. 6.

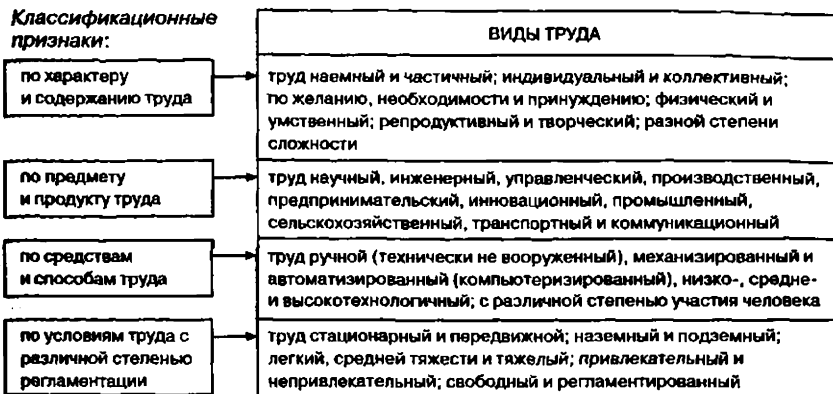


Рис. 6. Классификация видов труда по группам признаков

Сохранение и развитие личности работника в процессе труда, повышение содержательности и привлекательности труда в определяющей степени зависит от условий труда.

2.6. Условия труда и их формирование

Условия труда представляют собой совокупность элементов производственного процесса, окружающей (производственной) среды, внешнего оформления рабочего места и отношения работника к выполняемой работе, которые отдельно или в совокупности оказывают влияние на функциональное состояние организма человека в процессе труда, его здоровье, работоспособность, удовлетворенность трудом, продолжительность жизни, воспроизводство рабочей силы, всестороннее развитие физических, духовных и творческих сил и вследствие этого на эффективность труда и результаты трудовой деятельности.

Условия труда как объективное общественное явление формируются под воздействием совокупности взаимосвязанных факторов — социально-экономических, технико-организационных и естественно-природных.

К *социально-экономическим* относятся социально-политические, экономические, нормативно-правовые, социально-психологические факторы. Эта группа, как правило, положительно воздействует на формирование условий труда. Однако при переходе к рыночным отношениям в российской экономике, несмотря на совершенствование нормативно-правовой базы, ее выраженного положительно-

го воздействия пока не наблюдается. Слабо работают экономические рычаги, сокращены инвестиции на улучшение условий труда, не меняется система льгот и компенсаций, недооценивается роль социально-психологических факторов.

Технико-организационные факторы — это средства труда, предметы труда, технологические процессы, организация производства и труда, способы транспортировки сырья, продукции и т.п. Воздействие этой группы на формирование условий труда неоднозначно: во многих отраслях и видах производства условия труда существенно улучшаются, но вместе с тем происходят и изменения негативного характера.

Группа *естественно-природных факторов* — географических, климатических, геологических, биологических — имеет свои особенности. Эти факторы воздействуют практически постоянно (и позитивно, и негативно), поэтому помимо учета их непосредственного влияния на условия труда (на температуру воздуха, атмосферное давление и пр.) требуется постоянно учитывать их уже на стадии создания оборудования, разработки технологии, организации производства и труда, а также при разработке и осуществлении многих нормативно-правовых и экономических мероприятий. При этом рассматриваемая группа является своего рода обшей сферой, в которой проявляется влияние факторов других групп.

Все три группы факторов важны, но более определяющее воздействие на изменение условий труда оказывают технико-организационные факторы.

Формирующиеся под воздействием указанных факторов условия труда состоят из множества элементов, классификация которых непосредственно зависит от соответствующей группы факторов, направленности и характера их воздействия на человека и от конкретной формы проявления того или иного элемента. Наиболее распространенным является распределение всех элементов условий труда на четыре группы: психофизиологические элементы условий труда; санитарно-гигиенические; эстетические; социально-психологические.

Формирование первых трех элементов условий труда зависит от работодателя, поэтому адаптация условий труда к человеку — его обязанность. Что касается социально-психологических элементов, то они формируются в результате отношения работника к выполняемой работе и, естественно, в первую очередь зависят от самого работника, хотя определенное влияние на его адаптацию к условиям труда оказывает работодатель (например, в части контроля соблюдения требований охраны труда и техники безопасности).

2.7. Понятия, используемые в России и других странах для обозначения человеческих ресурсов

В экономической литературе, статистике труда и в практике управления человеческими ресурсами фигурируют различные понятия и определения: «трудовые ресурсы» (ТР), «рабочая сила» (РС), «трудовой потенциал» (ТП), «человек труда» (ЧТ), «экономически активное население» (ЭАН), «экономически неактивное население» (ЭНН) и др. Нередко некоторые понятия смешиваются или трактуются неточно. Например, понятие «экономически активное население» неправомерно отождествляется с понятием «рабочая сила» — не только в работах отдельных авторов, но и в официальных документах (Основные методологические положения по классификации статистических данных о составе рабочей силы, экономически активного населения и статусу занятости Госкомстата Российской Федерации). Необоснованно утверждается, что понятие «трудовые ресурсы» вообще утратило свое значение при наличии рынка труда. Уточним основные понятия.

Трудовые ресурсы — это трудоспособная часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной трудовой деятельности в народном хозяйстве. Это значит, что проблемы трудовых ресурсов (их воспроизводства, формирования и использования) рассматриваются на макроуровне, т.е. в масштабах страны и ее регионов. Иными словами, это работающая и не работающая, но трудоспособная часть населения. За рубежом используется термин «подские ресурсы», совпадающий по существу с понятием «трудовые ресурсы».

Рабочая сила — это совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает человек и которые он использует каждый раз, когда производит какие-либо материальные блага. Именно рабочую силу покупают на рынке труда. Чем выгоднее условия сделки для продавца (работника), тем более полно, качественно и плодотворно он будет использовать свои способности. Таким образом, трудовые ресурсы — часть населения, обладающая рабочей силой. Понятия эти разнородны, но говорить о том, какое из них шире, а какое уже, неправомерно.

Понятие «*трудовой потенциал*» следует рассматривать с двух позиций — как статистический показатель и как экономическую категорию. Как статистический показатель трудовой потенциал — это значение численности трудовых ресурсов в рассматриваемом периоде, которое может быть достигнуто вовлечением при опреде-

ленных условиях в экономическую деятельность пока не занятых в экономике трудовых ресурсов; это трудовой потенциал территории, региона, страны.

Трудовой потенциал как экономическая категория характеризует население как производителя материальных благ на основе совокупности всех качеств, определяющих его трудоспособность: способность и склонность работника к труду, состояние его здоровья, выносливость, тип нервной системы, т.е. все то, что отражает психологический и физиологический потенциал с объемом общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, определяющих способность к труду соответствующей квалификации, с уровнем сознания и ответственности, социальной зрелости, идейной убежденности, интересами и потребностями и др. В этом аспекте трудовой потенциал человека характеризует качественную оценку интеллектуальных и физических способностей личности, а также уровень развития самосознания и нравственных качеств применительно к трудовой деятельности человека.

«Человеческий фактор» — понятие, характеризующее социальное качество человека, сущность человека, определяемую исходя из его деятельности. В человеке сосуществуют, взаимодействуют и борются природное, индивидуальное и социальное — органически необходимые составные части индивида, совокупность которых развивает и обогащает его личность. Это понятие обычно употребляется в целях определения круга параметров, характеризующих ролью человека в каких-либо процессах, например: значительная часть производственных рисков обусловлена человеческим фактором.

Понятие *«экономически активное население»* появилось в методологии учета трудоспособного населения в России с 1993 г. в связи с рекомендацией Международной конфедерации статистиков труда и Международной организации труда (МОТ).

Экономически активное население — это рабочая сила, т.е. та часть населения, которая обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Эта категория включает как занятое, так и часть не занятого (безработного) в общественном производстве населения.

Рассмотренные понятия трудовых категорий имеют много общего, но различаются по своей сущности. Разобраться в этих понятиях важно для правильного решения вопросов формирования и регулирования трудовых ресурсов и занятости населения в условиях рыночной экономики.

Экономически неактивное население не входит в состав рабочей силы. В 1998 г. ЭНН составляло 11,4 млн человек, или 13,5 % тру-

довых ресурсов. По прогнозным оценкам, к 2010 г. доля неактивного населения в возрастной группе 15 лет — 72 года несколько возрастет.

К ЭНН относятся учащиеся, студенты, слушатели, курсанты, обучающиеся в дневных учебных заведениях; лица, получающие пенсию по старости и на льготных условиях; лица, получающие пенсию по инвалидности; лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками; лица, отчаявшиеся найти работу, т.е. прекратившие ее поиск, исчерпав все возможности, но которые могут и готовы работать; другие лица, которым нет необходимости работать, независимо от источника дохода.

Поэтому в условиях рыночных отношений и свободного труда реальное значение для экономики имеет численность ЭАН и рабочей силы как фактора, образующего рынок труда.

2.8. Воспроизводство трудовых ресурсов

Воспроизводство трудовых ресурсов — это процесс возобновления количественных и качественных характеристик ЭАН, включающий фазы (стадии) формирования, распределения (перераспределения) и использования.

Фаза формирования трудовых ресурсов включает естественное воспроизводство населения (носителей рабочей силы); приобретение самой способности к труду посредством системы общего, специального и высшего образования, профессиональной подготовки; восстановление и развитие способностей к труду. При этом образование имеет целью развитие человека не только как носителя рабочей силы, но и как личности, развитие его самосознания, нравственных качеств.

Экономическую основу фазы формирования воспроизводства трудовых ресурсов составляет фонд жизненных средств, который необходим работнику для поддержания и воспроизводства его жизни и жизни членов его семьи. Фонд жизненных средств формируется из материальных благ и услуг, входящих в личное потребление, а также включает общественные (социальные) фонды потребления (образование, медицину, охрану правопорядка, льготы, пенсии и т.д.).

Фаза распределения трудовых ресурсов включает распределение и перераспределение совокупной рабочей силы по сферам приложения труда, видам занятости, отраслям народного хозяйства и ре-

* Население и рабочая сила в Российской Федерации. Тенденция и перспективы // Вопросы статистики. 1999. № 10.

гионам в соответствии со спросом и предложением региональных и внутренних рынков труда.

На отраслевое и региональное распределение трудовых ресурсов значительное влияние оказывают общественное разделение труда, достигнутый уровень развития производительных сил и общественных отношений.

Фаза использования трудовых ресурсов включает трудовую деятельность, в процессе которой непосредственно реализуется рабочая сила как совокупность интеллектуальных и физических способностей к труду; обеспечение занятости трудоспособного населения, желающего реализовывать свой трудовой потенциал в общественно полезной работе, приносящей достойный доход работнику и членам его семьи.

В процессе воспроизводства трудовых ресурсов фаза их использования считается главной. Это обусловлено тем, что она является, во-первых, фазой реализации накопленных в период формирования знаний и умений; во-вторых — фазой самосовершенствования ресурсов труда, накопления практического опыта, повышения образования и квалификации; в-третьих — самой продолжительной фазой на протяжении всего периода жизнедеятельности человека.

Особенность воспроизводства трудовых ресурсов состоит в том, что оно охватывает процессы, протекающие не только в сфере экономики, но и политические, правовые, моральные, этические, социальные, национально-этнические и др.

Процесс воспроизводства трудовых ресурсов является постоянным и непрерывным и обусловлен воспроизводством населения.

2.9. Формирование трудовых ресурсов в национальной экономике

Уровень развития общества в любой стране в значительной степени определяется состоянием человеческого ресурса, который заключен в составе населения и трудовых ресурсах. Основную часть трудовых ресурсов составляет население в трудоспособном возрасте.

Границы трудоспособного возраста и социально-демографический состав трудовых ресурсов определяются национальным законодательством и в разных странах неодинаковы.

Российское законодательство установило следующий трудоспособный возраст: мужчин — 16—59 лет, женщин — 16—54 года. В состав трудовых ресурсов не включается часть населения в трудоспособном возрасте: инвалиды I и II групп, а также неработающие пенсионеры, получающие пенсию в более раннем возрасте

(женщины, родившие 5 детей и более и воспитавшие их до 8 лет, матери инвалидов с детства, воспитавшие их также до 8 лет, и некоторые другие категории граждан по достижении 50 лет получают пенсию вне зависимости от трудового стажа; лица, работающие в тяжелых и вредных условиях труда, выходят на пенсию раньше: женщины — в возрасте 45—50 лет, мужчины — в возрасте 50—55 лет). В то же время к трудовым ресурсам относятся работающие лица пенсионного возраста и работающие подростки. Следовательно, трудовые ресурсы можно рассматривать как реальные и потенциальные. Реальные трудовые ресурсы — это работающая часть населения; потенциальные — это неработающее, но способное к труду население.

С 1993 г. состав и статус трудовых ресурсов в России классифицируется по международной системе на «экономически активное и экономически неактивное население»*. Представление о классификации МОТ дает рис. 7.



Рис. 7. Социальный состав трудовых ресурсов в России по классификации МОТ в 2005 г.

К занятым относятся лица обоего пола в возрасте 16 лет и старше, а также младших возрастов, которые в рассматриваемый период: выполняли работу по найму за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени, а также иную приносящую доход работу; временно отсутствовали на работе из-за болезни, отпуска, выходных дней, забастовки и других подобных причин; выполняли работу без оплаты на семейном предприятии (рис. 8).

* Основные методологические положения по классификации статистических данных о составе рабочей силы, экономической активности и статусу занятости // Экономика и жизнь. 1996. № 22.



Рис.8. Классификация состава населения по методологии MOT

К безработным относят лиц в возрасте 16 лет и старше, которые в рассматриваемом периоде не имели работы (доходного занятия); занимались поиском работы, т.е. обращались в государственную или коммерческие службы занятости, к администрации предприятий, помещали объявления в печати или предпринимали шаги к организации собственного дела; были готовы приступить к работе; проходили обучение или переподготовку по направлению службы занятости.

Новые методы статистического учета занятости используют в качестве основного источника информации само население. Опросы населения по проблемам занятости с 1995 г. проводятся два раза в год, что само по себе прогрессивное явление, соответствующее международной практике. Вместе с тем возрастной диапазон опрашиваемого населения выведен за рамки трудоспособного возраста: опрашиваются члены семей, попавших в выборку, в возрасте от 15 до 72 лет. Это не отвечает принципу преемственности статистического учета занятости и порождает ряд некорректных сопоставлений, невозможность достоверного распространения результатов обследований на всю совокупность показателей трудовых ресурсов.

2.10. Влияние воспроизводства населения на формирование трудовых ресурсов

Население — это совокупность людей, живущих на вполне определенной территории (в районе, городе, регионе, стране). Особенностью этой совокупности является то, что она непрерывно возобновляется в процессе воспроизводства жизни и находится в состоянии саморазвития, образуя, с одной стороны, главный материальный компонент человеческого сообщества, субъект социальных связей, а с другой стороны — источник трудовых ресурсов и носитель определенных социально-экономических отношений.

Воспроизводство населения обусловлено демографической ситуацией, которая определяется структурой населения, характером его движения, видами, типами и режимом воспроизводства. Все эти процессы зависят от социально-экономического положения в стране.

Виды воспроизводства выражаются в естественном, миграционном (механическом) и социальном движении состава и численности населения.

Естественное движение есть следствие рождаемости и смертности людей. В зависимости от того, что из них преобладает, образуется естественный прирост или естественная убыль населения.

Миграционное движение (механическое прибытие и выбытие населения) вызывается различными экономическими, политическими, религиозными и другими причинами и связано с серьезными изменениями в положении людей, их статусе, перспективах жизни. В России (обладающей огромной территорией) миграционное движение связано главным образом с перемещением населения из трудоизбыточных районов в трудодефицитные.

Социальное движение населения — это изменение различных социальных структур (образовательной, профессиональной, национальной и др.).

Воспроизводство населения может осуществляться в трех режимах — расширенном, простом и суженном. Для *расширенного* воспроизводства характерно превышение числа рождений над числом смертей на 1000 человек населения. Такой режим обеспечивается в том случае, если с учетом сложившегося в нашей стране уровня дожития на каждые 100 семей будет приходиться 260 рождений детей и более. *Простое* воспроизводство характеризуется отсутствием прироста численности населения, когда число рождений равно числу смертей на 1000 человек населения. При этом режиме воспроизводства образуется численное равенство родительского и детского поколений. Режим *суженного* воспроизводства (депопуляция)

образуется, когда не только отсутствует естественный прирост населения, но и происходит его абсолютное сокращение.

Основным источником пополнения трудовых ресурсов является молодежь, вступающая в трудоспособный возраст; ее численность зависит от режима воспроизводства населения, уровня брачности и рождаемости в стране, а также от величины детской смертности. При расширенном воспроизводстве населения и повышении уровня рождаемости будет расти число вступающих в трудоспособный возраст. Но каждый скачок рождаемости отразится на трудовых ресурсах лишь через 15 лет.

Существуют два типа воспроизводства населения и трудовых ресурсов: экстенсивный и интенсивный.

Экстенсивный тип воспроизводства населения характеризуется высокой смертностью, преобладанием в структуре населения его молодой части, низкой долей старшего возраста, пожилых, невысокими общими темпами роста населения. Экстенсивный тип воспроизводства трудовых ресурсов означает увеличение их численности в отдельных регионах или в стране без изменения качественных характеристик экономически активного населения.

Интенсивный (современный) тип воспроизводства населения обусловлен повышением уровня и качества жизни людей, ростом доли пожилого населения и средней продолжительности жизни на основе прогрессивных изменений в обществе. Интенсивный тип воспроизводства трудовых ресурсов связан с изменением их качества — ростом образовательного уровня, квалификации, физических и интеллектуальных способностей, повышением работоспособности и эффективности труда. Следует понимать, что указанные типы воспроизводства в чистом виде не существуют, но взаимно дополняют друг друга.

2.11. Показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов общества

Показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов, можно рассматривать с двух позиций: с позиции распределения занятых в народном хозяйстве по видовым признакам и с позиции эффективного применения трудового потенциала в экономическом и социальном секторах экономики. О распределении трудовых ресурсов дает представление показатель — *структура*.

Структура выражает соотношение конкретных социально-демографических и профессионально-квалификационных групп населения в составе занятых в экономике и формируется под влиянием множества факторов: структурных сдвигов в экономике, со-

стояния рынка труда, институциональных изменений в собственности, благосостояния семей и др.

Структура трудовых ресурсов многогранна. Она включает распределение людей по определенным классификационным признакам — по полу, возрасту, образованию, месту жительства (город, село), общественным группам, профессиям, сферам приложения труда и др. (рис. 9).



Рис. 9. Структура трудовых ресурсов по групповым признакам

Изучение структуры по полу (мужчины и женщины) и по возрасту (подростки, пожилые) имеет важное значение для формирования рабочих мест в экономике (в региональном и отраслевом разрезе) с учетом состояния и развития рынка труда. Особо значимой, качественной характеристикой является структура по образованию, поскольку она характеризует состояние интеллектуального развития трудовых ресурсов. Уровень образования определяют три показателя: среднее число лет обучения, численность учащихся и студентов, удельный вес специалистов с высшим и средним специальным образованием.

Показатели структуры трудовых ресурсов непосредственно связаны с динамикой трудовых ресурсов, т.е. с их движением.

Количественные изменения в составе численности трудовых ресурсов характеризуются такими показателями, как абсолютный прирост, темп роста, темп прироста трудовых ресурсов.

Абсолютный прирост трудовых ресурсов определяется по формуле:

$$T_{\text{пр}} = R_n - R_0,$$

где $T_{\text{пр}}$ — абсолютный прирост трудовых ресурсов в рассматриваемом периоде (квартале, году, за ряд лет); R_n и R_0 — численность трудовых ресурсов соответственно на конец и начало календарного периода.

Темп роста — отношение абсолютной величины численности трудовых ресурсов в конце данного периода к их величине в начале периода.

Темп прироста можно рассчитать по формуле:

$$T_{\text{pc}} = \frac{R_n}{R_o} - 1.$$

Для изучения динамики за ряд лет определяются среднегодовые показатели как средние геометрические величины по формулам:

$$T_{\text{pc}} = \sqrt[n]{\frac{R_n}{R_o}}; T_{\text{nc}} = \sqrt[n]{\frac{R_n}{R_o}} - 1,$$

где T_{pc} — среднегодовой темп роста; n — число лет.

Абсолютный прирост, темп роста и прироста позволяют отслеживать влияние на структуру трудовых ресурсов естественного движения населения, связанного с рождением и смертностью, механического движения, определяемого миграцией, а также общего изменения численности трудовых ресурсов, связанного и с естественным, и с механическим движением.

Степень эффективности применения труда в любых видах и сферах деятельности в конечном счете измеряется временем, затрачиваемым работником на изготовление продукции или производство услуг с учетом соблюдения требований технологии и качества; при этом эффективность оценивается с позиции минимизации затрат времени на единицу результата труда. В материальном производстве эффективность применения труда оценивается показателем производительности труда. В нематериальной сфере (в образовании, здравоохранении, обслуживании и др.) в соответствии с конечными результатами таких видов деятельности применяются различные показатели.

Одной из важных сторон изучения трудовых ресурсов с позиции их распределения и рационального применения является учет региональных особенностей их формирования и использования, позволяющий оценить эффективность политики государства в сфере социально-трудовых отношений на региональном уровне.

2.12. Оценка возможности трудового потенциала в экономике

Возможности человеческих ресурсов как фактора экономического развития в пространстве и во времени могут быть большими

и меньшими. В этом плане изучение состояния трудового потенциала общества, территории, предприятия имеет очень важное практическое значение для сбалансирования ресурсов живого труда и числа рабочих мест с учетом всех изменений как в численности и составе трудового потенциала, так и в сфере приложения труда, происходящих под влиянием социально-демографических процессов, совершенствования структуры экономики и производства, территориального размещения и других факторов.

Поскольку трудовой потенциал существенно влияет на спрос и предложение на рынке труда, возникает вопрос о возрастном ограничении состава трудового потенциала — об определении нижней и верхней границ дееспособности населения, юридически имеющего право на деятельность и отвечающего за свои поступки.

Нижние границы трудового потенциала до сих пор не определены; российские нормы, ограничивающие прием на работу некоторых групп населения, не являются эталоном. Верхние границы трудового потенциала в зависимости от сохранения работоспособности людьми можно распределить на три группы: от 60 до 65 лет (данная группа сохраняет работоспособность на 65—70%); 65—70 лет (работоспособность сохраняется на 50,1—60%); 70—75 лет и старше (эта группа людей сохраняет трудоспособность примерно на 35—40%).

Конечно, такое распределение достаточно условно, но все-таки обеспечивает дифференцированный подход к трудовому потенциалу на региональном уровне.

В настоящее время в России официальный статистический учет в исследованиях экономически активного населения ограничен возрастной группой 15 лет — 72 года. О состоянии трудового потенциала России дает представление коэффициент демографической нагрузки (табл. 1).

Таблица 1

**Коэффициент
демографической нагрузки по Российской Федерации
(количество лиц нетрудоспособного возраста, приходящееся
на 1000 лиц трудоспособного возраста)**

Годы	Всего	В том числе лиц в возрасте	
		моложе трудоспособного	старше трудоспособного
1995	744	388	356
2000	660	319	341
2004	604	277	330
2005	590	267	323

Количественная характеристика трудового потенциала может быть представлена численностью среднегодовых работников (число человеко-лет труда). Для более детального анализа трудовой потенциал можно определить как фонд ресурсов труда (ФРТ) путем умножения среднегодовой численности на среднюю продолжительность рабочего времени (год, месяц, день, час):

$$ТП = P_{\text{ср. числ. раб.}} \cdot T_{\text{раб. врем.}}$$

где ТП — трудовой потенциал; $P_{\text{ср. числ. раб.}}$ — среднегодовая численность работников; $T_{\text{раб. врем.}}$ — средняя продолжительность рабочего времени.

Тогда фонд ресурсов труда будет выражаться в человеко-месяцах, человеко-днях, человеко-часах.

Располагая фондом ресурсов труда и числом рабочих мест, можно довольно точно рассчитать потребную численность персонала с учетом коэффициента загруженности рабочих мест, результатов их паспортизации, рационализации и аттестации в масштабе не только предприятия, но и региона.

Качественный аспект трудового потенциала можно исследовать с помощью показателей уровня квалификации работников и полезности их знаний для производства (предприятия, фирмы).

Следовательно, качественная характеристика трудового потенциала выражается в степени профессиональной и квалификационной пригодности людей к выполнению работы, а это зависит от общеобразовательной и профессиональной подготовки, навыков в труде и личных способностей работников.

При изучении структуры трудового потенциала все дееспособное население распределяется на две группы: полные работники, которые могут и должны быть заняты трудом в общественном производстве в течение всего года, и неполные работники, которые привлекаются на работу с сокращенным рабочим периодом в течение года, недели, дня и т.п.

Полные и неполные работники распределяются и учитываются по месту их проживания, полу, возрасту, образованию, специальности, социальному положению.

Рассматривая количественные и качественные характеристики трудового потенциала в комплексе, можно определить, в какой степени производство страны и составные части народного хозяйства обеспечены рабочей силой в соответствии с требованиями рынка, развитием сферы приложения труда с учетом структурных преобразований в производстве, а также в связи с требованиями научно-технического прогресса (НТП) и конкуренции на рынке труда. Такой анализ позволяет выявить уровень занятости трудового потен-

циала, наметить пути его эффективного использования и обеспечить регулирование рынка труда с учетом количественных и качественных характеристик трудового потенциала в конкретном регионе.

Вопросы для самоконтроля

1. Какую роль выполняет труд в жизни человека и общества?
2. Определите элементы, участвующие в трудовом процессе, и роль каждого из них. Как человек взаимодействует с этими элементами?
3. Приведите классификацию видов труда и определите ее значение в оценке труда.
4. Охарактеризуйте основные направления обогащения социально-экономического содержания труда.
5. Какие изменения происходят в социально-экономическом содержании труда на современном этапе и как они влияют на развитие сферы труда?
6. Охарактеризуйте предпринимательство как особый вид трудовой деятельности. Какие направления его развития наиболее эффективны в экономическом и социальном аспектах?
7. Какие понятия используются в нашей стране и других странах для выражения человеческих ресурсов? Раскройте содержание понятий «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал».
8. Назовите факторы, влияющие на формирование трудовых ресурсов. В чем состоят отличия динамики трудовых ресурсов и динамики населения?
9. Дайте характеристику объемным и качественным показателям трудового потенциала.
10. Почему, на ваш взгляд, необходимо изучать региональный и отраслевой «срез» трудовых ресурсов?
11. В каких законодательно-нормативных документах определена политика в сфере труда?

ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ. ФОРМИРОВАНИЕ И РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА

3.1. Социально-экономическая сущность занятости населения

Существуют теоретическая и практическая трактовки занятости. Теоретически занятость — это общественно полезная деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящая, как правило, заработок или трудовой доход. Практически занятость — это соотношение между числом трудоспособного населения и числом занятых, характеризующее степень использования трудовых ресурсов общества и ситуацию на рынке труда. Однако обе трактовки не учитывают глубинные процессы, свойственные занятости. Занятость имеет ярко выраженный социальный характер. Она отражает потребность людей не только в доходах, но и в самовыражении посредством общественно полезной деятельности, а также степень удовлетворения этой потребности при определенном уровне социально-экономического развития общества.

Современная ситуация в сфере занятости неадекватна требованиям рыночной экономики, следовательно, выход российской экономики из кризиса и дальнейший прогресс общества возможны в том случае, если экономика сможет отражать интересы человека в сфере труда.

Практические потребности учета трудовых ресурсов вызывают необходимость выделения различных видов занятости: полной, продуктивной, рациональной, эффективной и социально полезной.

Полная занятость — это такое состояние общества, когда все, изъявившие желание иметь оплачиваемую работу, ее имеют. Она характеризует любой уровень вовлечения в общественное производство, если он соответствует удовлетворению потребностей работника в экономически целесообразном (продуктивном) рабочем месте. При полной занятости отсутствует циклическая безработица, но сохраняется ее естественный уровень. Полная занятость определяется отношением числа занятых в общественном производстве (производство материальных благ и материальных услуг) к общему числу экономически активного населения.

Продуктивная занятость характеризует уровень занятости профессиональным трудом и выражается отношением числа занятых профессиональным трудом в материальном производстве к общему числу трудовых ресурсов (в процентах). Данную пропорцию можно считать оптимальной, если она отвечает определенным требованиям: интересам повышения экономической эффективности производства; результатам интенсификации производства; результатам внедрения НТП; росту производительности труда; созданию благоприятных условий для воспроизводства здорового поколения, высококвалифицированных, хорошо обученных и мобильных работников.

Рациональная занятость определяется по формуле:

$$З_p = \frac{З_{пр}}{З_n} \cdot 100,$$

где $З_{пр}$ — продуктивная занятость; $З_n$ — полная занятость.

Эффективная занятость характеризуется использованием рабочей силы без потерь, при котором получается наибольший материальный результат, и указывает, при каком уровне производительности труда удовлетворяется потребность населения в работе и какими путями достигается полная занятость.

Социально полезная занятость определяется числом трудоспособных людей, занятых как в общественном производстве, на военной службе, в органах МВД, так и обучающихся очно, ведущих домашнее хозяйство (ухаживающих за детьми, престарелыми, больными родственниками).

Система названных показателей позволяет оценивать на макроуровне сущностные характеристики занятости с позиции ее эффективности, выявлять существующие проблемы, нарождающиеся закономерности в тенденциях занятости и учитывать эти процессы при формировании и реализации социально-экономической политики в сфере труда.

3.2. Предпосылки, сущность безработицы и статус безработного

В условиях рыночного хозяйства безработица неизбежна. Объективной основой и определяющим фактором неизбежности возникновения и развития безработицы являются отношения собственности, наличие необходимых средств производства у предпринимателей и их отсутствие у трудящихся, существование системы наемного труда.

Существует несколько концепций, трактующих феномен безработицы. В марксистской теории ее обычно связывают с процессом накопления капитала, при котором потребность в живом труде (переменном капитале) увеличивается медленнее, чем потребность в машинах и оборудовании (постоянном капитале).

В западной экономической науке господствует точка зрения, согласно которой безработица в своей основе отражает экономическую целесообразность использования ресурсов. Об этом свидетельствует и так называемый естественный уровень безработицы, отражающий структурные диспропорции на рынке труда (между спросом и предложением рабочей силы по квалификации, по демографическим, географическим и другим критериям).

В 1998—2005 гг. потери от неучастия в деятельности безработной рабочей силы, по оценкам различных экспертов, составили более 8 млрд долл. в год. Иными словами, при полном устранении безработицы ВВП мог бы быть на 10—15% выше. В результате ежегодно образуется недобор подоходного налога и отчислений во внебюджетные фонды (социального назначения) с заработной платы работников.

Таким образом, безработица — это социально-экономическое явление, при котором человек может, способен, хочет работать, но не может получить работу.

Статус безработного определен в ст. 3 Закона «О занятости населения в Российской Федерации»: «Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней»; далее говорится, что безработными не могут быть признаны граждане, не достигшие 16 лет, и пенсионеры по возрасту.

Это положение не полностью совпадает с определением безработных, данным международными организациями и другими странами. Так, по определению МОТ, безработные — это люди, не имеющие работы, готовые к ней приступить и ищущие ее в течение последних четырех недель, или люди, которые уже устроились на работу, но еще не приступили к ней. В Великобритании и Японии к безработным относятся те, кто не работал в течение недели обследования ни одного часа. В США безработными считаются лица, которые не были заняты в течение недели обследования, хотя имели возможность работать, стремились найти работу в течение предыдущих четырех недель, обращались к услугам государственной службы занятости или непосредственно к работодателю.

Из сказанного понятно, что определение статуса безработного в России более жесткое, чем в других странах: во-первых, необходимо быть зарегистрированным в службе занятости, во-вторых, безработными не могут считаться лица моложе 16 лет и пенсионеры по старости, хотя они желают и могут работать. При этом даже те, кто официально признан безработным, не всегда имеют право на получение пособия по безработице: этого права лишены те, кто уволился по собственному желанию, кто потерял работу в течение трех месяцев и получает зарплату по месту работы, пенсионеры, лица, уволенные с работы за нарушение трудовой дисциплины, из-за участия в забастовках, отказавшиеся от работы соответствующей специальности.

В мировой практике структура безработицы в зависимости от ее причин включает четыре категории рабочей силы: потерявшие работу в результате увольнения; добровольно оставившие работу; пришедшие на рынок труда после перерыва; впервые пришедшие на рынок труда. Соотношение этих категорий зависит прежде всего от фазы экономического цикла.

3.3. Виды безработицы

В большинстве учебников упоминаются три вида безработицы: **фрикционная, структурная, циклическая.**

Фрикционная безработица в основном связана с текучестью кадров. Считается, что данный вид безработицы не только неизбежен, но и желателен (переход работника на более привлекательную, более продуктивную работу обуславливает получение обществом большого объема валового национального продукта — ВВП).

Структурная безработица связана с изменением структуры хозяйства. Спрос на различные виды товаров и услуг меняется, что приводит к изменению структуры производства. Спрос на некоторые виды профессий при этом сокращается или вообще исчезает, а на другие — возрастает или возобновляется. В результате структура рабочей силы не соответствует структуре рабочих мест.

Различие этих видов безработицы в том, что при фрикционной безработице человек в основном ищет рабочее место, которое соответствовало бы имеющейся у него профессии и его навыкам, а структурная безработица предусматривает переквалификацию, требующую определенного времени.

Фрикционная и структурная безработица признаются неизбежными, а их уровень считается естественным уровнем безработицы. В разных странах и в разное время естественный уровень безрабо-

тицы оценивался по-разному — от 2 до 7%. В настоящее время в США, Германии и ряде других стран с развитой рыночной экономикой естественным считается уровень безработицы, составляющий 6 %.

Методика определения естественного уровня безработицы несовершенна, поэтому единого критерия уровня естественной безработицы не существует. Одни авторы предлагают рассчитывать этот показатель как среднеарифметическую величину за 10 предшествующих лет, другие — исходить из величины фиксированного значения и средней величины пособия по безработице, что не совсем обоснованно, так как величина фиксированного значения должна быть не исходной, а производной величиной, зависящей, в частности, от естественного уровня безработицы.

Превышение же безработицы над естественным уровнем определяется в основном циклическим фактором, т.е. состоянием экономической конъюнктуры в стране. По расчетам американских специалистов, 60% прироста безработных в США в 1960—1980 гг. приходилось на структурную безработицу, а 40% — на циклическую.

Циклическая безработица связана с сокращением производства, экономическими циклами, уменьшением спроса и числа рабочих мест. Промышленные циклы, или циклы возмещения, продолжительностью 8—10 лет зависят от темпов обновления основных фондов (ОФ), степени их физического износа и других причин. Циклы Кондратьева продолжительностью 40—50 лет связаны с существенными изменениями всех составных элементов производства и сменой рабочих поколений (хотя она и происходит непрерывно).

Продолжение циклической безработицы предусматривает развитие производства и создание новых рабочих мест.

В литературе встречается много других разновидностей безработицы, характеризующих ее отдельные особенности и стороны: технологическая, конверсионная, молодежная, добровольная, вынужденная, скрытая, частичная, институциональная, застойная и др.

Технологическая безработица возникает при переходе к новому поколению технического обеспечения производства, например: при автоматизации производства требуется меньше рабочих мест, что увеличивает количество безработных.

Конверсионная безработица связана с сокращением производства при переходе на выпуск новой продукции или с изменением структуры спроса на рабочую силу.

Молодежная безработица обусловлена тем, что выпускники высших или средних специальных учебных заведений не находят спро-

са на свой труд в силу отсутствия квалификации, опыта работы или других причин.

Добровольная безработица — это нежелание работника выполнять определенную работу за определенную заработную плату или в неблагоприятных условиях труда, или в силу других причин.

Вынужденная безработица возникает, когда работник, имея желание работать, лишен возможности это делать.

Скрытая безработица означает, что работник формально имеет рабочее место, но не получает плату за свой труд и не затребован в деятельности организации.

Частичная безработица — это занятость работника не полный рабочий день.

Институциональная безработица — это увеличение числа безработных из-за необоснованного раздувания социальных программ.

Застойной в мировой практике считается безработица продолжительностью более года. В России однозначного определения и обоснования застойной безработицы не существует. В литературе предлагалась различная дифференциация застойной безработицы по продолжительности: «продолжительная» — от 4 до 8 месяцев, «длительная» — от 8 до 18 месяцев, «застойная» — свыше 18 месяцев. Проблема застойной безработицы актуальна во всем мире.

3.4. Показатели и методы измерения состояния безработицы

Безработица характеризуется показателями ее уровня, частоты и длительности.

Уровень безработицы определяется в процентах как отношение числа безработных к числу занятых и безработных — по формуле:

$$УБ = \frac{Б}{З + Б} \cdot 100,$$

где З — число занятых; Б — число безработных.

Частота безработицы устанавливается количеством случаев безработицы у одного человека за определенный период; ее рост свидетельствует о низком качестве рабочего места (РМ) и плохих условиях труда или о значительной доле разовой работы, которую только и могут найти безработные в кризисные периоды.

Длительность безработицы характеризуется временем нахождения без работы и определяется как средняя продолжительность пребывания без работы всех безработных или отдельных ее категорий, территорий и т.п.

Существуют два основных метода определения уровня безработицы: периодически проводимые опросы семей (США, Япония и ряд других стран); подсчет числа поданных заявок в государственную службу занятости на получение пособия по безработице (Великобритания и другие страны).

В странах с развитой рыночной экономикой эти методы не характеризуются большими количественными различиями, но качественно они различаются существенно. При обследовании семей выявляются безработные, которые не регистрировались в службе занятости и не подавали заявок на пособия, поэтому метод опроса семей должен бы давать бóльшую численность и бóльший уровень безработицы. Однако при использовании второго метода эти показатели увеличиваются за счет того, что среди подавших заявки на пособие по безработице немало таких, которые не искали работу и не могли или не хотели приступить к ней.

В России эти два подхода очень сильно различаются не только качественно, но и количественно.

Существует и еще более сложный метод определения уровня безработицы, рекомендуемый Международной биржей труда, при котором кроме учтенных и не учтенных органами службы занятости безработных в их число включают и частично безработных (не полностью занятых), используя определенный коэффициент. При применении этого метода уровень безработицы всегда получается выше подсчитанного первыми двумя способами, хотя включать в число безработных лиц, которые являются частично безработными, т.е. все же занятыми, не совсем логично и обосновано.

Более правильным было бы определять уровень безработицы по числу полностью безработных — как зарегистрированных, так и не зарегистрированных службами занятости. В России в 2005 г. общая численность безработных составляла 25,7 млн человек, уровень общей безработицы (рассчитанный по методологии МОТ) был равен 7,7% против 8,2% в 2004 г.; статус безработных имели 3,3 млн человек.

О существенных различиях в оценке уровня безработицы в России свидетельствуют данные табл. 2.

Таблица 2

**Количество зарегистрированных
и незарегистрированных безработных в России (в %)**

Годы	Зарегистрированные безработные	Фактически полностью безработные
1992	0,17	5,2
1998	21,7	13,2
1999	13,9	12,6
2000	14,8	9,8
2005	12,8	7,7

В методике зарубежных стран среднемесячный уровень безработицы в течение данного года рассчитывается по формуле:

$$L_{\text{ср}} = \frac{VE}{LF_{\text{с}}} \cdot 100\%,$$

где $L_{\text{ср}}$ — уровень (норма) безработицы, %; VE — среднемесячная численность безработных; $LF_{\text{с}}$ — численность гражданской рабочей силы.

3.5. Рынок труда

Рынок труда — наиболее сложный элемент рыночной экономики. Здесь не только переплетаются интересы работника и работодателя при определении цены труда и условия его функционирования, но и отражаются практически все социально-экономические изменения в обществе.

Поэтому явления, происходящие на рынке труда в России, необходимо изучать с двух сторон: с одной стороны — как проявление общих закономерностей, присущих рыночной экономике; с другой стороны — с учетом российской специфики формирования рыночной среды.

Рынок труда является органической составляющей любой рыночной экономики, выполняющей функции механизма распределения и перераспределения общественного труда по сферам и отраслям хозяйства, видам и формам деятельности по критерию эффективности труда и производства в соответствии со структурой общественных потребностей и форм собственности. В общем виде под рынком труда понимают систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы или ее куплей и продажей. В узком понимании это система экономических отношений в области использования рабочей силы (воспроизводства, функционирования, социальной защиты) на различных уровнях хозяйствования. В рыночной экономике система производственных (экономических) отношений базируется на свободной купле и продаже рабочей силы, в силу чего эти отношения называются рыночными.

Рынок труда характеризуется элементами, аналогичными рынкам других ресурсов, однако именно эти элементы отличают рынок труда от рынков других ресурсов (рис. 10).

От обычных рынков товаров и услуг рынок труда отличается тем, что в нем действуют особые регуляторы.

Структура спроса и предложения рабочей силы зависит от объективных и субъективных факторов, формирующихся вне рынка труда, — НТП, состояния экономической конъюнктуры, демографи-

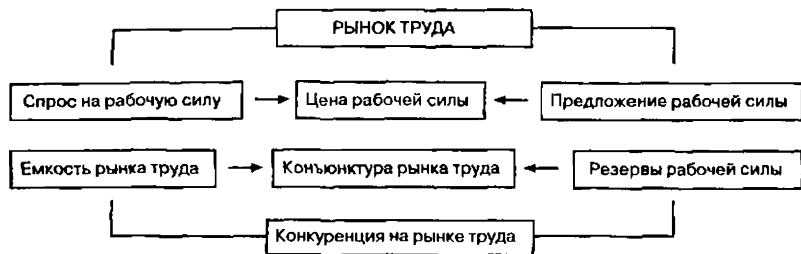


Рис. 10. Элементы рынка труда

ческих процессов, потребностей личности в труде, развития инфраструктуры рынка труда, деятельности на рынке труда правительства, союзов предпринимателей, профсоюзов и др.

Рынок труда существует не только во внешней по отношению к организации среде, но и в сфере производства, так как отношения купли-продажи не прекращаются с поступлением работника в организацию: он может искать другую работу как внутри, так и вне организации, а предприниматель подбирает кадры как среди занятых, так и среди незанятых работников.

В отличие от рынка обычных товаров при продаже рабочей силы работник не утрачивает право собственности на нее — он продает лишь право на использование этой рабочей силы. В процессе использования рабочая сила не уничтожается и не преобразовывается в другой вид ресурсов.

3.6. Механизм действия рынка труда

Механизм действия рынка труда основан на стоимостных принципах увязки и согласования социально различных интересов разнообразных групп работодателей и трудоспособного населения, нуждающегося в работе и желающего работать по найму.

Спрос и предложение формируются под влиянием конкретной социально-экономической и политической ситуации, движения цены рабочей силы (оплаты труда), уровня реальных доходов населения и прожиточного минимума каждого члена семьи. Влияние цены рабочей силы на состояние спроса и предложения приведено на рис. 11.

Спрос на труд со стороны работодателей и соответственно занятость растут по мере снижения реальной заработной платы (цены труда), а предложение труда возрастает по мере роста реальной заработной платы.



Рис. 11. Воздействие цены на спрос и предложение труда

Если в точке пересечения кривых на рис. 11 спрос и предложение труда совпадают, то на рынке труда возникает ситуация равновесия.

При цене труда выше равновесной наблюдается безработица; если цена труда ниже равновесной, то существует дефицит рабочей силы.

Эта схема составляет основу дискуссий между работодателями и профсоюзами по поводу повышения заработной платы. Работодатели утверждают, что любое повышение реальной заработной платы ведет к безработице, а профсоюзы добиваются повышения заработной платы и прожиточного минимума работников. Таким образом, цена рабочей силы (зарплата) является важнейшим фактором движения рынка труда.

Существуют различные концептуальные подходы к оценке стоимости рабочей силы и труда.

Марксистская концепция определяет стоимость рабочей силы стоимостью жизненных средств, необходимых для ее нормального воспроизводства, т.е. стоимостью средств для жизни работника и его семьи. Согласно этой теории заработная плата определяется величиной суммарного дохода, остающегося после оплаты всех других факторов производства — ренты, процента и прибыли.

Сторонники теории «сделки» полагают, что уровень заработной платы устанавливается где-то между максимумом, который будет

платить работодатель, и минимумом, на который согласится работник.

Приверженцы теории «предельной производительности» утверждают, что заработная плата определяется стоимостью товаров, произведенных предельным (последним из занятых) рабочим, и что работодатель не будет нанимать другого рабочего, если стоимость дополнительных товаров, произведенных работником, меньше, чем заработная плата, которую необходимо уплатить.

В Российской Федерации наиболее точной оценкой стоимости рабочей силы могли бы служить рациональный потребительский бюджет и среднедушевой доход, однако из-за отсутствия достоверной экономической информации об их величине стоимость рабочей силы можно определить лишь приблизительно. Вместе с тем анализ отношений, связанных с использованием и оплатой наемного труда, показывает, что заработная плата в России в десятки раз ниже, чем в развитых рыночных странах, и не гарантирует ни обеспечение потребностей самого работника (при любых обстоятельствах), ни определенное качество рабочей силы.

Поэтому приближение цены рабочей силы к ее стоимости является важнейшей задачей экономики в ближайшей перспективе.

3.7. Классификация рынка труда

За рубежом выделяют два типа рынка труда — внешний (профессиональный) и внутренний. Основными их различиями являются система профессиональной подготовки, методы повышения профессионально-квалификационного уровня, практика продвижения работников и заполнения вакантных рабочих мест, особенности регулирования на основе коллективного договора. Каждому типу рынков соответствуют определенные системы производственных отношений.

Внешний (профессиональный) рынок труда ориентирован на:

- законченную профподготовку, о которой свидетельствуют диплом и сертификат об образовании у работника;
- основную форму профподготовки — систему ученичества;
- мобильность рабочей силы между фирмами и предприятиями в силу наличия у работников профессий, которые могут использоваться разными фирмами (организациями);
- регулирование производственных отношений на жесткой классификации работ, четких границах содержания каждой работы, с тем чтобы сохранить профессиональную мобильность кадров;
- организацию профсоюзов по отраслевому и профессиональному признаку.

Внутренний рынок труда нацелен на:

- подготовку работников по профессиям и работам, специфическим для конкретной фирмы;
- движение кадров внутри предприятия либо по горизонтали (работник перемещается на новое рабочее место, сходное с прежним по выполняемым функциям и характеру работы), либо по вертикали (перемещение на более высокие должности или разряды);
- ограничение профессиональной мобильности и текучести кадров, что позволяет предпринимателям ориентироваться на более длительный период профподготовки и повышения квалификации работников, вкладывая значительные средства в «системы непрерывного образования»;
- регулирование производственных отношений, сосредоточенных на гарантиях занятости и стимулирования длительного стажа работы на предприятии: классификация работ основана на взаимосвязи рабочих мест, стажа работы на предприятии и повышения профессионально-квалификационного уровня работников; производственный процесс рассчитан на труд работников широкого профиля;
- создание профсоюзных организаций внутри компаний.

Современные условия характеризуются ослаблением внутреннего рынка труда. Фирмы все больше ориентируются на внешние по отношению к ним источники кадрового обеспечения.

Рассмотренная классификация рынка труда реализуется в зарубежных странах с учетом особенностей экономического развития каждой страны. Поэтому модели рынка труда по странам существенно различаются. Западные специалисты считают, что внешний (профессиональный) рынок труда отвечает потребностям циклического развития производства, а внутренний рынок труда — структурным изменениям в экономике.

На практике деление рынка труда на два типа весьма условно, поскольку общие тенденции развития производства сближают эти модели.

Сегментация рынков труда представляет собой разделение работников и рабочих мест на устойчивые и замкнутые секторы, зоны, очерчивающие мобильность рабочей силы своими границами.

В зависимости от различных признаков проводится дифференциация рынков труда по их видам. По пространственной протяженности и административно-территориальной зависимости различают национальный, региональный, местные (локальные) и международный рынки труда; по степени зрелости — фрагментарный (частичный), теневой (нерегулируемый) и регулируемый; по демографическим признакам — рынки труда молодежи, женщин, пожи-

лых трудящихся; по профессиональным признакам — рынки труда инженеров, учителей, врачей, экономистов, менеджеров и т.п.; по управляемости — либеральные, социально ориентированные, гибкие рынки труда; по характеру социально-трудовых отношений профессионально открытые и внутренние закрытые (ограниченные рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы и ее размещение определяются административными правилами и процедурами).

3.8. Причины возникновения и существования внутренних рынков труда

Концепция внутренних рынков труда появилась в ходе анализа нутрифирменной мобильности работников.

Внутренний рынок труда представляет собой систему социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которой назначение цены (зарботной платы) рабочей силы, ее размещение и распределение определяются не спросом и предложением, а административными правилами и процедурами. На многих предприятиях можно найти более или менее детально разработанную иерархию видов работ. Каждая иерархия представляет собой цепочку продвижения, или служебную лестницу. Новый работник начинает свою карьеру с самой низшей ступеньки служебной лестницы. Позиция, на которой работник получает доступ к служебной лестнице, называется «входной порт», через который и происходит контакт с внешним рынком труда. При найме работников на вакантные места на наименее квалифицированную работу предприятие должно конкурировать с другими фирмами, использующими схожий труд. Поэтому на начальном этапе ставку заработной платы могут устанавливать рыночные силы спроса и предложения, но они заменяются административными правилами при определении заработной платы для следующих ступеней служебной лестницы.

Основными причинами возникновения и существования внутренних рынков труда следует считать: специальную квалификацию работников; профессиональную подготовку на рабочем месте; обычаи и традиции, существующие на данном предприятии; неоднородность благ, обмениваемых на рынке труда; экономию на издержках на труд, связанных с обучением и переподготовкой работников; экономию на трансакционных издержках на рынке труда.

Трансакционными называются издержки на рынке труда, связанные с осуществлением сделок на этом рынке, передачей прав собственности на основной товар — труд. Затраты, связанные с куплей-продажей рабочей силы, включают следующие издержки: на найм или увольнение, на рекламную информацию о вакансиях или

поисках работы, на доступ к информационным банкам данных о спросе и предложении рабочей силы, на отбор кандидатов и др.

Практика свидетельствует об эффективности внутреннего рынка труда — он уменьшает текучесть трудовых ресурсов, сокращает транзакционные издержки, издержки на обучение персонала. Уменьшается вероятность продвижения по службе непроизводительного работника. Принцип старшинства необязательно означает неэффективное распределение трудовых ресурсов. Работник, обладающий необходимыми способностями и стажем, быстрее продвигается по службе, чем работник, имеющий лишь большой стаж. Внутренний рынок труда способствует долгосрочной эффективности; выигрыш от более эффективного использования существующих на данный момент квалификации и навыков работников является краткосрочным, в то время как выигрыш от улучшения знаний и навыков сотрудников может быть неограниченным во времени. Существование служебной лестницы стимулирует молодых работников повышать производительность труда. Все это свидетельствует о пользе внутреннего рынка труда.

3.9. Особенности российского рынка труда

Российский рынок труда имеет ряд особенностей. Он формируется на базе фрагментарного рынка труда, действовавшего в советское время, и несет на себе отпечаток прошлых подходов к профессиональной подготовке, распределению и перераспределению рабочей силы и ее цены. Развитие российского рынка труда происходит в условиях общего кризиса и большего удельного веса теневой экономики с ее теневым рынком труда. По оценкам МВД, в 1999 г. численность профессиональной теневой активности составляла примерно 9 млн человек, или около 14% всех занятых в экономике России. Следует отметить, что статистика не способна объективно оценить масштабы теневой занятости в стране. На современном этапе, по разным оценкам, в России производится от 35 до 50% ВВП в теневом секторе экономики. Российский рынок труда характеризуется низким уровнем цены рабочей силы и ее большим отрывом от стоимости. Наиболее явно это отражается в динамике доли фонда оплаты труда в общем объеме ВВП (табл. 3).

Таблица 3

Доля фонда оплаты труда в общем объеме ВВП

Показатель	1993 г.	1995 г.	1997 г.	1998 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.
Доля фонда оплаты труда в ВВП, %	29,56	34,8	38,3	37,1	28,9	32,0	35,0	34,9

Рынки труда в России весьма существенно различаются в разных регионах. Эти различия обусловлены как общеэкономическим

состоянием регионов, спецификой производственных предприятий, преобладающих в регионах (убыточные, стратегически важные объекты, новые перспективные организации и т.п.), так и природно-климатическими условиями, наличием полезных ископаемых и другими факторами.

Российский рынок труда не сбалансирован: с одной стороны, он избыточен по объему, а с другой стороны, является трудodefицитным по своей структуре, т.е. происходит перенакопление рабочей силы на предприятиях, аккумуляция избыточной численности работников, при этом повышение спроса на рабочую силу приводит к трудodefициту.

Рынок труда в России слабо связан с рынком капитала. Все это вызывает необходимость вырабатывать соответствующую российскую политику занятости, а также стратегии и тактики механизма регулирования российского рынка труда.

В реальной экономической жизни на формирование и динамику рынка труда воздействует целый комплекс факторов (рис. 12).

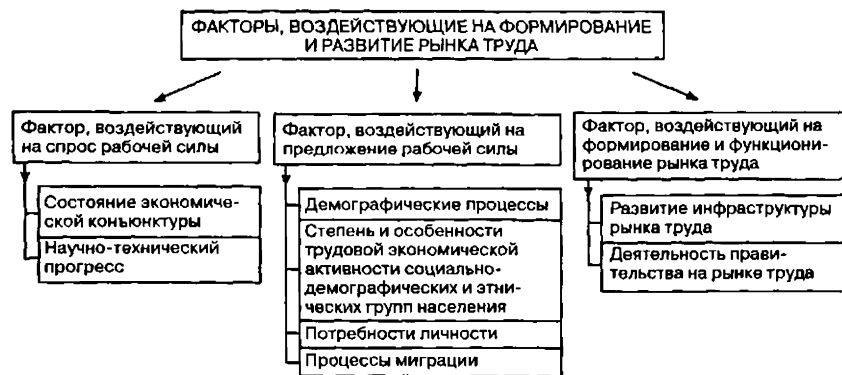


Рис. 12. Классификация факторов, воздействующих на рынок труда

3.10. Методы, используемые государством для регулирования рынка труда

Методы (способы) и меры государственного регулирования рынка труда можно дифференцировать по различным признакам: по объектам воздействия; по направленности воздействия; по форме воздействия; по характеру воздействия на рынок труда; по содержанию регулирующих мер; по уровню управленческого воздействия; по источникам финансирования; по продолжительности воздействия.

Объектами воздействия являются население, его отдельные группы работников, предприниматели и их группы, определенные элементы организации труда и т.д. В зависимости от особенностей объекта можно выделить меры общего воздействия и специальные меры. *По направленности воздействия* выделяют следующие меры: увеличивающие (уменьшающие) спрос на рабочую силу, увеличивающие (уменьшающие) предложение на рабочую силу, влияющие на структуру спроса и структуру предложения, нацеленные на увеличение степени соответствия спроса и предложения. *По форме воздействия на рынок труда* можно выделить прямые методы регулирования — государственное субсидирование занятости на предприятиях различных форм собственности, стимулирование гибких форм занятости, изменение годового ФРВ и т.п. — и косвенные методы регулирования: регулирование демографической ситуации, увеличение государственных заказов, закупок, смягчение налогового пресса, поощрение инвестиционной деятельности, стимулирование профессиональной и территориальной мобильности рабочей силы и т.д. *По характеру воздействия на рынок труда* регулирующие меры можно дифференцировать на поощрительные, ограничительные, запретительные и защитные. *По содержанию регулирующих мер* выделяют меры экономического характера (поддержка экономически целесообразных рабочих мест, организация общественных работ, специализированное инвестирование в поддержку малого бизнеса и т.д.); меры административного характера (снижение пенсионного возраста, уменьшение продолжительности рабочего дня, ограничение числа мест работы для одного человека, возможностей совместительства, изменение состава экономически активного населения и т.п.); смешанные, сочетающие экономическое и административное регулирование (финансовую, налоговую, таможенную, внешнеторговую, инновационно-инвестиционную, протекционистскую политики). *По уровню управленческого воздействия* методы распределяются на общегосударственные, региональные, отраслевые, внутрифирменные. *По источникам финансирования* выделяют Федеральный бюджет, бюджеты регионов России, местные бюджеты, внебюджетные средства (как дополнительные). *По продолжительности воздействия* методы бывают краткосрочными (до одного года), среднесрочными (от одного года до 5 лет) и долгосрочными (от 5 лет и более).

В литературе встречаются и другие классификации методов регулирования рынка труда, например: классификация, основанная на использовании мотивационного механизма, с помощью которого намечено достижение главной цели, включает организационные (административно-распорядительные методы, правовые методы регулирования); экономические (стимулирование создания рабочих

мест посредством налоговых льгот, льготных инвестиционных кредитов и т.п.); социально-психологические (основанные на учете интересов личности, различных социальных групп населения) методы. Рынок труда является саморегулирующимся, вместе с тем он поддается регуляции механизмом управления занятостью населения при определенном уровне развития производительной силы общества. Регуляторами здесь являются не только макро- и микроэкономические, но и социальные и социально-психологические факторы, отнюдь не всегда имеющие отношение к цене рабочей силы — заработной плате. Поэтому развитие рыночных реформ должно быть органически увязано с политикой правительства на рынке труда.

3.11. Роль Государственной службы занятости в регулировании рынка труда

Государственная служба занятости (ГСЗ) является единой системой органов и учреждений, деятельность которой направлена на обеспечение контроля и надзора в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, оказание государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования трудовых споров.

Функции ГСЗ:

- оценка состояния и прогноз развития занятости населения, информирование о положении на рынке труда;
- разработка и реализация федеральной, территориальных (краевых, областных, районных, городских) и других целевых программ содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;
- содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в поиске необходимых работников;
- организация мероприятий активной политики занятости, при необходимости профессиональной ориентации (рис. 13), профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан;
- осуществление социальных выплат в виде пособия по безработице, стипендии в период обучения по направлению органов службы занятости, оказание материальной и иной помощи безработным гражданам и членам семей безработных, находящимся на их содержании. Услуги, связанные с содействием занятости граждан, предоставляются органами службы занятости бесплатно.

Работу ГСЗ возглавляет федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.



Рис. 13. Услуги службы занятости по профориентации

СЗ осуществляет свою деятельность непосредственно через территориальные органы и государственные учреждения службы занятости (центры занятости населения) во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями. В 2006 г. СЗ имела 2127 по-современному оснащенных центров занятости, имеющих возможность выхода в Интернет. Органы службы занятости совместно с органами государственной власти Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления разрабатывают и реализуют государственную политику в области содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения, включающую:

- разработку мер финансово-кредитной, инвестиционной и налоговой политики, направленных на рациональное размещение производительных сил, повышение мобильности трудовых ресурсов, развитие временной и самостоятельной занятости, поощрение применения гибких режимов труда, и других мер, способствующих сохранению и развитию рабочих мест;
- правовое регулирование в области занятости на основе соблюдения законных прав, интересов граждан и соответствующих государственных гарантий, направленное на дальнейшее совершенствование законодательства о занятости населения;
- совершенствование разработки и реализации федеральной и территориальных программ содействия занятости населения;
- создание и развитие инфраструктуры рынка труда;

- внедрение эффективных механизмов проведения активной политики занятости населения, включая организацию и проведение специальных мероприятий по профилированию (распределению безработных граждан на группы в зависимости от профиля их предыдущей профессиональной деятельности, уровня образования, пола, возраста и других социально-демографических характеристик в целях оказания им наиболее эффективной помощи в трудоустройстве с учетом складывающейся ситуации на рынке труда) безработных граждан;
- оказание социальной поддержки гражданам, признанным в установленном порядке безработными (табл. 4).

Таблица 4

Основные направления использования финансовых средств на реализацию политики занятости	
	Профориентация, профессиональная подготовка и переподготовка безработных граждан
	Организация общественных работ
	Пособия по безработице, компенсация материальных затрат безработным
	Возмещение затрат Пенсионному фонду РФ в связи с назначением досрочных пенсий безработным
	Сохранение, создание дополнительных и новых рабочих мест, в том числе специализированных, для слабо социально защищенных граждан и для развития предпринимательской деятельности безработных граждан
	Анализ рынка труда, разработка баланса трудовых ресурсов и программ занятости, включая мероприятия по социальной защищенности различных групп населения
	Создание и содержание информационных систем рынка рабочей силы, их программное и техническое обеспечение
	Информационно-справочная и редакционно-издательская деятельность по вопросам занятости населения
	Научно-исследовательские работы по проблемам занятости населения
	Организация и международное сотрудничество в решении проблем занятости
	Содержание органов службы занятости и ревизионных комиссий, включая социально-бытовое обеспечение, подготовку и повышение квалификации кадров этих служб
	Издание нормативных и методических материалов, бланочной продукции общероссийского образца и обеспечение ими органов службы занятости
	Проведение семинаров, совещаний и других организационно-методических мероприятий

Для финансирования мероприятий, связанных с разработкой и реализацией государственной политики в сфере труда СЗ использует выделяемые средства федерального бюджета, средства бюджетов субъектов Российской Федерации, средства бюджетов муниципальных образований (местных бюджетов), средства внебюджетных источников (как дополнительные).

3.12. Роль Федеральной миграционной службы в регулировании рынка труда

Рынок труда тесно связан с политическими, социальными и демографическими процессами, среди которых особая роль принадлежит миграции населения. Миграционные потоки заметно изменяют трудовой потенциал России и воздействуют на рынок труда. Представление о масштабах миграционных потоков даст табл. 5.

Таблица 5

Миграционный обмен населения России со странами ближнего и дальнего зарубежья (человек)

Наименование показателей	1997 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.
Прибыло в РФ всего	597 651	359 330	193 450	184 612	129 144	119 157	177 230
В том числе:							
из государств СНГ	57 903	346 774	183 650	175 068	119 661	110 374	168 598
из стран вне СНГ	25 748	12 556	9800	9544	9483	8783	8632
В том числе:							
из прибалтийских стран Латвии, Литвы, Эстонии	10 926	3516	2576	2246	1886	1604	1518
Убыло из РФ, всего	232 987	145 720	121 166	106 685	94 018	79 795	69 798
В том числе:							
в государства СНГ	146 961	82 312	61 570	52 099	46 081	37 017	36 109
в страны вне СНГ	86 026	63 408	59 596	54 586	47 937	42 778	33 689
В том числе:							
в прибалтийские страны Латвию, Литву, Эстонию	2500	1126	975	870	878	773	649

Регулирование миграционных процессов в области социальной политики государства реализуется посредством комплекса административно-правовых, организационно-экономических, информационных и иных методов.

Необходимость государственного регулирования территориально-перераспределения населения не только не снизилась, но, напротив, повысилась. Первоочередной целью государственной миграционной политики является регулирование миграционных потоков, преодоление негативных последствий стихийно развивающихся процессов миграции, создание условий для реализации прав мигрантов, обеспечение гуманного отношения к ним.

Федеральная миграционная служба (ФМС) России была создана в июне 1992 г. Ее основными задачами являлись прогнозирование миграционных процессов; защита прав мигрантов; организация

внешней трудовой миграции и миграционного контроля; предоставление информации мигрантам (через органы государственной власти и местного самоуправления) о населенных пунктах, рекомендуемых для постоянного проживания, возможностях трудоустройства в них; доработка и корректировка долгосрочной федеральной миграционной программы от 9 августа 1994 г., направленной на решение проблем беженцев, вынужденных переселенцев, мигрантов из третьих стран; заключение с бывшими союзными республиками ежегодных соглашений о квотах на въезд в Российскую Федерацию, правах национальных меньшинств, имущественных правах мигрантов.

Согласно Указу Президента России «О совершенствовании государственного управления в области миграционной политики» от 23 февраля 2002 г. № 232 функции федерального органа исполнительной власти по миграционной службе возложены на Министерство внутренних дел Российской Федерации. В связи с этим в структуре центрального аппарата МВД России образована федеральная миграционная служба МВД РФ.

В настоящее время Федеральная миграционная служба МВД России особое внимание уделяет проблеме предотвращения незаконной миграции, развивает сеть постов иммиграционного контроля в пунктах пропуска через Государственную границу Российской Федерации, а также укрепляет институт представительств МВД России по делам миграции за рубежом. Функции ФМС усиливаются в области осуществления мер по регулированию процессов внешней трудовой миграции; подготовки предложений по основным направлениям государственной миграционной политики; разработки проектов федеральных и межрегиональных миграционных программ и обеспечения их реализации, подготовки предложений по совершенствованию законодательства в области миграции, исполнения законодательства Российской Федерации по вопросам беженцев и вынужденных переселенцев, осуществления в установленном порядке сотрудничества с международными организациями по вопросам миграции.

В своей деятельности ФМС руководствуется нормативно-правовой базой, обеспечивающей регулирование трудовой миграции и эмиграции, основанной на соответствующих статьях Конституции страны, законах Российской Федерации «О гражданстве» и «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», «О беженцах» и «О вынужденных переселенцах», а также учитывая

ет положения, содержащиеся в двусторонних и многосторонних межгосударственных соглашениях и специальных миграционных программах. В этой сфере действуют также нормативные акты, входящие в общую систему административных, таможенных, налоговых, инвестиционных, банковских и других законодательств.

Работа по обеспечению занятости мигрантов осуществляется территориальными органами ФСЗ России совместно с территориальными органами ФМС России и другими заинтересованными федеральными органами исполнительной власти.

В соответствии со ст. 18 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» квота на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности ежегодно утверждается Правительством РФ по предложениям исполнительных органов государственной власти субъектов Федерации с учетом демографической ситуации и возможностей данного субъекта по обустройству иностранных граждан.

На 2007 г. квота составит 308 842 человека. Расчет квоты проводился исходя из заявок регионов России, с учетом потребностей различных сфер экономики в привлечении иностранной рабочей силы разного уровня квалификации.

Ситуация, сложившаяся в области миграции, вызвала необходимость упорядочить процессы переселения населения по территории страны. В 2006 г. принята соответствующая «Программа переселений в России на 2006–2012 годы» — осуществление мер по регулированию процессов внешней трудовой миграции.

Для обеспечения занятости вынужденных мигрантов необходимы: содействие в трудоустройстве и переподготовке в соответствии с Законом «О занятости населения в Российской Федерации»; создание новых рабочих мест и организация самозанятости мигрантов в предпринимательской сфере, малом бизнесе, фермерстве, строительстве и бытовом обслуживании; выделение субсидий для создания новых рабочих мест и организации производств.

Высокий трудовой потенциал беженцев и вынужденных переселенцев и сложность его практической реализации в нынешней экономической ситуации на фоне ответственности России за обеспечение занятости этой категории мигрантов в соответствии с международными обязательствами и национальным законодательством предполагают необходимость разработки и целевого финансирования программы содействия занятости вынужденных мигрантов.

3.13. Роль Международной организации труда (МОТ) в разработке программ занятости и преодолении безработицы

МОТ — межправительственная организация. Но в отличие от других организаций системы ООН она является трехсторонней; в ней представлены и правительства, и социальные партнеры-предприниматели, и трудящиеся, призванные сообща решать поставленные перед ними задачи путем диалога и переговоров.

МОТ, аккумулирующая опыт множества стран в решении проблем занятости, предлагает свои нормы в этой области, заключенные в ее конвенциях и рекомендациях, правовая значимость которых различна: конвенции подлежат ратификации и, будучи ратифицированными, возлагают на государство юридические обязательства по их практическому осуществлению; рекомендации ратификации не подлежат — они представляют собой пожелания, модель, которую государство может, но не обязано использовать при осуществлении правового регулирования труда. В связи с этим конвенции являются главной нормой творческой деятельности МОТ. Именно они оказывают основное влияние на регулирование условий труда в тех или иных государствах. За последние 30 лет зарегистрировано почти 2000 случаев, когда члены МОТ приводили свое законодательство в соответствие с требованиями ратифицированных конвенций.

Нормы о труде, предлагаемые МОТ в форме конвенций и рекомендаций, в основном не носят революционного, инновационного характера; кроме того, они не являются универсальными, но важно то, что они предлагают опробованные во многих странах и зарекомендовавшие себя с положительной стороны или единственно правильные методы решения проблем занятости.

Они также нацеливают государства на разработку собственной политики в области занятости в общем международном контексте и на решение национальных проблем занятости, используя международное сотрудничество и одновременно развивая такое сотрудничество.

Направления в области политики занятости, рекомендуемые МОТ, базируются на международных гуманитарных принципах и ценностях.

Основными документами МОТ, содержащими нормы в области политики занятости, являются:

- Конвенция № 168 и Рекомендация № 176 о содействии занятости и защите от безработицы, 1988 г.;

- Конвенция и Рекомендация № 122 о политике в области занятости, 1964 г.;
- Рекомендация № 169 о политике в области занятости (дополнительные положения), 1984 г.;
- Рекомендация № 136 о специальных программах для молодежи, 1970 г., и др.

В соответствии с конвенциями и рекомендациями МОТ о политике в области занятости для стимулирования экономического роста и развития, повышения уровня жизни, удовлетворения потребностей в рабочей силе и ликвидации безработицы каждое государство — член МОТ должно провозгласить и осуществлять в качестве главной цели активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости. Эта политика должна обеспечивать:

- а) наличие работы для всех, кто ее ищет;
- б) наибольшую продуктивность такой работы;
- в) существование свободы выбора занятости и самых широких возможностей для каждого трудящегося получить подготовку и использовать свои навыки и способности для выполнения работы, к которой он пригоден, независимо от расы, пола, религии, политических взглядов, происхождения (иностранного или социального).

3.14. Политика государства на рынке труда

Государство на рынке труда может осуществлять активную и пассивную политику.

Активная политика на рынке труда имеет своей целью повышение конкурентоспособности человека в борьбе за рыночные места путем обучения, переподготовки, содействия самозанятости, содействия индивидуальной трудовой деятельности, помощи в трудоустройстве, профессионального консультирования и т.д.

Логика этой политики такова, что каждый здоровый человек должен самостоятельно зарабатывать средства для обеспечения своей семьи (это его долг!), а государство является лишь посредником, предоставляющим ему возможность занятости. О целях и направлениях политики государства на рынке труда даст представление рис. 14.

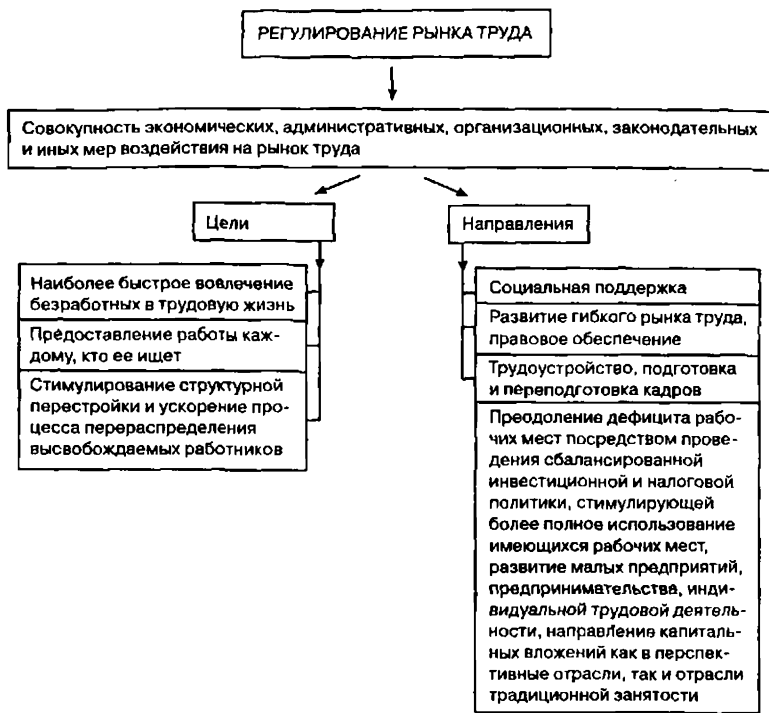


Рис. 14. Цели и направления политики регулирования рынка труда

На разработку и реализацию активной политики на рынке труда влияет множество факторов и условий:

- международные трудовые нормы, устанавливающие основные права: свободно избранная занятость, равенство возможностей и обращения, свобода объединения и пр.;
- сложившийся тип социально-трудовых отношений (в России это трипартизм), поскольку широко признается тот факт, что любая политика, в том числе и активная политика на рынке труда, имеет больше шансов на успех, если ей обеспечены признание и поддержка предпринимателей, трудящихся и других заинтересованных социальных групп;
- разнообразие условий, характерных для рынков труда различных стран и отдельных регионов внутри страны.

При проведении активной политики на рынке труда необходимо учитывать возрастно-половую структуру занятых, незанятых, безработных; средний возраст человека, вступающего в ряды рабочей

силы, и его влияние на уровень квалификации; доход семьи, получаемый от работы по найму, государственных пособий, самостоятельной занятости, аренды, процентного дохода от недвижимости, и т.п.; степень урбанизации и масштабы формальной и неформальной занятости в городах, уровень аграрной и неаграрной занятости; распределение предприятий по их размерам и формам собственности; открытость экономики для международной конкуренции, в частности долю торговли в национальном доходе, значение иностранных инвестиций; развитие и эффективность трудовых институтов, в том числе организаций предпринимателей и трудящихся; масштабы, охват и степень использования трудового законодательства, обеспечение защиты трудящихся и социального страхования.

Реализация активной политики на рынке труда тесно связана со структурными преобразованиями экономики в регионах и формированием эффективных методов ее регулирования.

Пассивная политика государства на рынке труда ограничена регистрацией ищущих работу, определением пособия по безработице, организацией системы предоставления пособия по безработице, осуществлением неденежных форм поддержки безработных и членов их семей и т.п.

3.15. Направления совершенствования деятельности правительства на рынке труда

Рынок труда, являясь органической составной частью рыночной экономики, так же как и рынки других ресурсов, не может в своем развитии не зависеть от состояния и развития этих рынков (рынка капитала, рынка финансов, рынка жилья и др.), которые определяют меру свободы движения рабочих мест (их создания и ликвидации) и перелива (высвобождения, перераспределения) рабочей силы между сферами занятости, отраслями хозяйства и по территории. Например, обесценение накоплений в результате инфляции, высокая стоимость кредитов приводят к резкому падению инвестиционной активности и в результате — к стагнации существующей системы рабочих мест: новые рабочие места в производственной сфере практически не создаются, а существующие быстро сокращаются, морально и физически устаревают.

Следовательно, государственная политика в области регулирования занятости населения, его социальной защиты и совершенствования организации рынка труда должна не формироваться

изолированно как относительно самостоятельная подсистема государственного управления, а составлять неотъемлемую часть стратегии социально-экономического развития.

Важным направлением деятельности правительства являются программы занятости населения, которые должны разрабатываться на основе системно-комплексного подхода и предусматривать информационное обеспечение; мониторинг, анализ и прогноз ситуации в области занятости; выбор мер государственного воздействия. Эти меры должны включать правовую основу; организационно-экономический механизм реализации; расчет финансовых затрат; определение источников финансирования; контроль за ходом реализации программы; внесение корректив и уточнений в программу; адресный характер реализации программы.

Важным обстоятельством при разработке программ занятости является дифференцированный учет особенностей занятости населения в каждом регионе России, что позволит совершенствовать общезкономическую стратегию в целом.

В России для целенаправленного формирования занятости в экономике можно выделить три хозяйственных сектора: 1) сектор экономического роста, привлечения инвестиций, создающий новые рабочие места и аккумулирующий всю конкурентоспособную рабочую силу в народном хозяйстве России и ее регионах; 2) сектор высвобождения рабочей силы при одновременном государственном регулировании и недопущении социальных потрясений при проведении политики банкротств; очертание его границ позволит предвидеть возможные реальные масштабы высвобождения рабочей силы; 3) сектор наименьшей конкурентоспособности рабочей силы, или «застойный»; в этом секторе необходимо поддерживать на низком уровне социальное обеспечение работников.

Государственная политика занятости должна формироваться таким образом, чтобы, с одной стороны, обеспечивать предоставление работы всем нуждающимся в оплачиваемом труде, а с другой стороны, побуждать добровольный уход из сферы производства товаров и услуг, стимулировать сокращение скрытой безработицы путем формирования социально обоснованной незанятости (уход за детьми, престарелыми, инвалидами, досрочный выход на пенсию и т.п.). Содержание населения этой группы должно взять на себя государство, используя систему социальной помощи и страхования.

Инструментом реализации активной политики занятости должны быть территориальные программы занятости, нацеленные на максимально эффективное использование рабочей силы. Принимаемые сейчас на федеральном и региональном уровнях програм-

мы по своей сути не являются таковыми. Это, по существу, программы содействия трудоустройству определенной категории населения (безработных), которые реализуются в рамках государственных служб занятости и сводятся к помощи в трудоустройстве, переобучении и материальной поддержке лиц, потерявших работу.

3.16. Сущность кадровой политики на внутренних рынках труда

Кадровая политика предприятия — это система работы с персоналом, объединяющая различные формы деятельности и имеющая целью создание сплоченного, ответственного и высокопроизводительного коллектива для реализации возможностей предприятия реагировать на изменения внешней и внутренней среды.

Кадровая политика исходит из общей концепции развития предприятия и включает в себя весь комплекс условий, влияющих на деятельность персонала и его развитие: финансовую и техническую политику, коммерческую и инновационную деятельность, анализ внешней и внутренней среды и т.п.

Важнейшими условиями, которые необходимо учитывать при формировании кадровой политики, являются соответствие кадровой политики государственной социально-экономической политике, правовым и общественным нормам; рассмотрение человека в единстве технологического, экономического, социального, организационного, демографического и других аспектов развития — как цели и как средства этого развития; учет временного горизонта планирования; ориентация на достижение максимально возможных показателей работы; сочетание стратегических и текущих целей и средств их достижения; сбалансированность стимулов в достижении карьеры и ощущения ответственности работников.

Основой кадровой политики является ряд принципов: демократизм управления; знание конкретных людей и их потребностей; учет интересов индивида и социальной группы; справедливость и последовательность.

Содержание кадровой политики составляют ее элементы: политика занятости, политика обучения, политика оплаты труда, политика благосостояния, политика трудовых отношений.

Политика занятости — это обеспечение высококвалифицированным персоналом, создание привлекательных условий труда и обеспечение его безопасности, а также возможностей для продви-

жения работников с целью повышения степени их удовлетворения работой.

Политика обучения — это формирование соответствующей базы обучения с тем, чтобы работники могли повысить квалификационный уровень и, как следствие, получить возможность своего профессионального продвижения.

Политика оплаты труда — это предоставление более высокой заработной платы, чем в других фирмах, в соответствии со способностями, опытом и ответственностью работника.

Политика благосостояния — это обеспечение более широкого набора услуг и льгот, чем у других нанимателей; социальные условия должны быть привлекательными для работников и выгодными для них и для фирмы.

Политика трудовых отношений — это установление определенных процедур для разрешения трудовых конфликтов.

Каждый из перечисленных составных элементов требует эффективного механизма выполнения, охватывая такие направления деятельности, как анализ рабочих мест, методов найма, способов отбора, продвижения по службе, увольнения и т.д. (в сфере занятости); проверка новых работников, практическое обучение, развитие (в сфере обучения); оценка работ, установление скользящих ставок, учет различий в жизненном уровне и т.д. (в сфере оплаты труда); назначение пенсий, пособий по болезни и нетрудоспособности, оказание медицинских, транспортных услуг, предоставление жилья, питания и т.д. (в сфере благосостояния); установление лучшего стиля руководства, отношений с профсоюзами и т.д. (в сфере трудовых взаимоотношений).

Основная цель кадровой политики — внести эффективный вклад в осуществление стратегии предприятия и привить персоналу социальную ответственность перед предприятием и обществом.

Средством реализации кадровой политики является эффективное управление персоналом.

3.17. Регулирование социальных процессов в трудовых коллективах

Основу регулирования социальных процессов составляет трудовое поведение людей в коллективе, которое определяется внутренними и внешними побудительными силами. *Внутренние побудительные силы* — это потребности, интересы, ценности, мотивы, которые в совокупности представляют собой структуру сложного процесса мотивации, т.е. побуждения себя и других членов органи-

зации к деятельности для достижения личных целей и целей трудового коллектива. *Внешние побудительные силы* — это стимулы, санкции, оказывающие воздействие на человека с целью склонить его к определенному трудовому поведению. Важно четко представлять, на какое место в трудовом коллективе претендует человек, какие роли он может и готов выполнять и какую роль ему намеревается предложить организация. Часто именно несоответствие роли возможностям человека является основой конфликта между ним и его окружением.

Регулирование соответствия роли и места человека в организации осуществляется на стадии его вхождения в организацию, при обучении и в процессе взаимодействия при трудовой деятельности. О содержании регулирования дает представление рис. 15. В процессе вхождения нового работника в организацию необходимо решить три задачи: разрушить старые поведенческие стереотипы; заинтересовать его работой организации; привить работнику новые нормы поведения в конкретных организационных условиях.

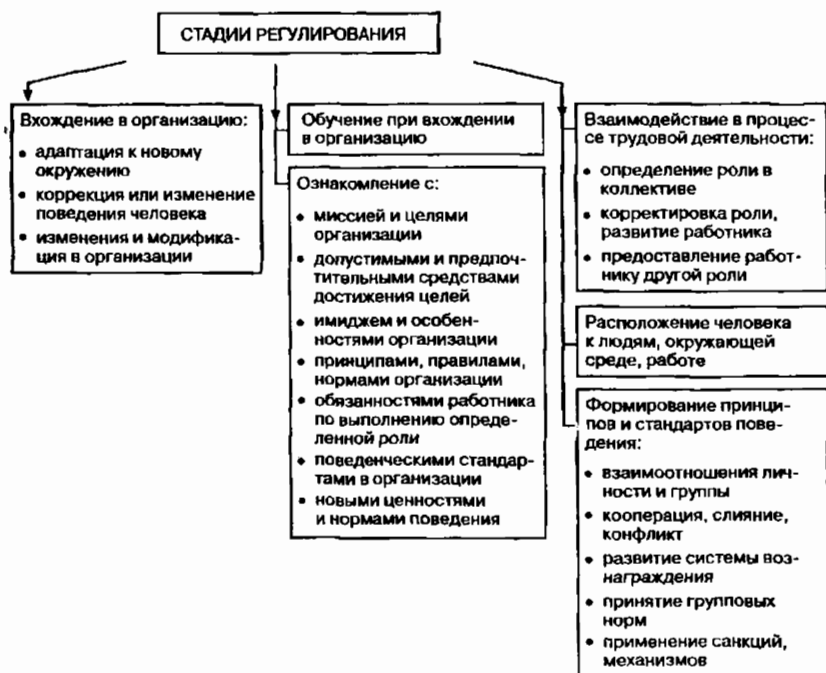


Рис. 15. Регулирование соответствия роли и места человека в организации

Взаимодействие человека и организации предполагает ролевой аспект. С одной стороны, это роль личности в коллективе — связь его деятельности с целями и задачами организации, содержание его работы и способы ее выполнения, его место в совокупности работ коллектива; с другой стороны, это готовность человека осознанно выполнять свою роль, которая приведет к получению положительного результата (необязательно материального характера) и будет давать ему удовлетворение.

При выполнении роли могут возникать противоречия и ролевые конфликты. Конфликтные ситуации порождаются организационными и эмоциональными факторами, которые можно устранить, используя такие подходы, как корректировка роли — изменение формы работы; развитие работника; повышение квалификации, правильное обращение с людьми в ситуации конфликта, умение распознавать и предупреждать возникающие проблемы; предоставление работнику другой роли в зависимости от его способностей справляться с конфликтными ситуациями и др.

Для разрешения конфликта в большинстве случаев достаточно устранить его материальную основу: улучшить организацию труда, наладить бесперебойное снабжение сырьем и материалами, отрегулировать порядок материального стимулирования или произвести структурные изменения в коллективе. Разрешению конфликта способствует открытое обсуждение. Важную роль в регулировании социальных отношений и процессов в организации играют групповые нормы и система санкций.

Вопросы для самоконтроля

1. Определите «занятость» как социально-экономическое явление и как элемент социально-экономической политики.
2. Какие виды занятости вы знаете и как определить показатели эффективной занятости?
3. Какие основные принципы занятости сформулированы в Законе «О занятости населения в Российской Федерации»?
4. Для кого определяется статус в занятости и какие категории граждан относятся к занятому населению?
5. В чем смысл социальной защищенности в сфере занятости?
6. Раскройте сущность трудовой миграции и назовите ее функции.
7. Каково содержание миграционной политики в России?
8. Охарактеризуйте безработицу как социально-экономическое явление.

9. Дайте характеристику видам и формам безработицы.
10. Назовите показатели безработицы. Как измерить ее естественный уровень?
11. В чем различия скрытого и открытого рынка труда?
12. Каковы причины сегментации рынка труда?
13. Какие методы использует государство для регулирования рынка труда?
14. Каково содержание активной и пассивной политики государства на российском рынке труда?
15. Какие факторы целесообразно учитывать при установлении допустимого уровня безработицы в регионе, исходя из уровня и условий его социально-экономического развития?
16. Что такое инфраструктура рынка?
17. Определите роль и функции в регулировании рынка труда Государственной службы занятости.
18. Каково положение на российском рынке труда в настоящее время?
19. Охарактеризуйте кадровую политику на внутренних рынках труда.
20. Как регулируются социальные процессы в трудовых коллективах?

ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И УСЛОВИЯ ТРУДА ПРИ РАЗВИТИИ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ЭКОНОМИКЕ

4.1. Значение, сущность и содержание организации труда

Проблема организации труда являлась ранее и является теперь предметом изучения науки и ежедневной практической деятельности специалистов предприятий, организаций и фирм. В своей основе она несет в себе большие потенциальные возможности повышения эффективности национальной экономики и конкретного производства с точки зрения экономических и социальных результатов функционирования рабочей силы и технико-технологических средств производства. Рационально и эффективно организованный труд является ведущим фактором роста его производительности и снижения издержек производства, что составляет основу обеспечения конкурентоспособности хозяйствующих субъектов рыночной экономики.

Формирование социального типа рыночной экономики достигается в том случае, если повышается престиж высококвалифицированного и высококачественного труда, увеличивается трудовая активность населения и работников. Это обеспечивается также рациональной организацией труда. Преобразование экономики на рыночные принципы требует создания адекватных прогрессивным рыночным отношениям социально-трудовых отношений. Организация труда — это одно из средств решения указанной проблемы. Целевой функцией системы организации труда является оптимальное сопряжение труда и средств производства в трудовом процессе для обеспечения максимальной эффективности функционирования рабочих мест, участков, цехов, предприятия, фирмы.

Исходя из сказанного, можно сформулировать определение: организация труда — это конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда с целью достижения полезного эффекта трудовой деятельности. Чтобы понять сущность организации труда, нужно рассмотреть основные ее составляющие (рис. 16).



Рис. 16. Основные элементы содержания организации труда

В зависимости от объекта организацию труда можно рассматривать не только на отдельном предприятии, но и в масштабе общества в целом.

Исторический анализ общественных форм организации труда дает основание считать, что всем экономическим системам при их различии свойственны и общие простые элементы организации труда: формы и методы привлечения людей к труду; формы и виды разделения и кооперации труда между членами общества; организация распределения продуктов труда между членами общества; обеспечение воспроизводства рабочей силы.

Формы и методы общественной организации труда зависят от: характера общественного устройства; форм собственности на средства производства (государственная, коллективная, акционерная, индивидуальная, частная); экономических законов, господствующих в обществе и в сфере труда. В России в настоящее время основными законами, определяющими положение и важность организации труда, являются: Кодекс законов о труде Российской Федерации, Закон «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральный

закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации», Закон «О повышении социальных гарантий для трудящихся» и др.

Важно подчеркнуть что содержание организации труда изменяется по мере развития материально-технической базы производства и повышения культурно-технического уровня трудящихся (под воздействием внедрения в производство достижений НТП и НТР). Каждому достигнутому уровню техники и технологии производства соответствуют свои формы организации труда. Это теоретическое положение имеет большое значение для практической деятельности в области совершенствования организации труда.

4.2. Задачи организации труда и ее взаимосвязь с организацией производства

Организация труда решает три класса задач: экономические, психофизиологические и социальные.

Экономические задачи обеспечивают повышение производительности труда; улучшение использования ресурсов труда и рабочего времени, экономию всех видов ресурсов, повышение качества и конкурентоспособности продукции и эффективности производства (лучшее использование материальных ресурсов и основных фондов).

Психофизиологические задачи направлены на экономию жизненной энергии человека, ограничение интенсивности труда, гармонизацию физических и психических нагрузок на человека, создание благоприятных и безопасных условий для организма человека в процессе труда, снижение тяжести и нервно-психической напряженности.

Социальные задачи призваны обеспечивать повышение содержательности, разнообразия и престижности труда, справедливую и полноценную оплату труда, воспитание высокой дисциплины труда.

В разных отраслях экономики и на конкретных предприятиях используются различные формы организации труда, что обусловлено и предопределено характером фактически применяемых орудий труда и технологических процессов, поэтому организация труда тесно взаимосвязана с организацией производства и является ее составной частью.

Организация производства охватывает весь процесс выпуска продукции и требует рационального использования орудий производства, сырья, материалов и т.п. При этом решаются вопросы технического оснащения производства, расстановки и использования оборудования, специализации и комбинирования производственных процессов, организации работы основных и вспомогательных

служб предприятия, обеспечения производства сырьем, материалами, энергией, транспортом и т.п. Организация труда в системе организации производства включает проведение мероприятий, связанных с рациональным использованием рабочей силы.

Конкретная взаимосвязь организации труда и организации производства проявляется в том, что проблемы организации труда должны решаться с учетом типа производства (единичное, серийное, массовое — поточное, непоточное). Формы организации труда, степень разделения трудовых функций, специализация рабочего места, формы кооперации и т.п. определяются характером типа организации производства. Вместе с тем эффективность использования орудий и предметов труда, ритмичность выпуска конкурентоспособной продукции зависят от состояния организации труда.

Следует отметить, что в литературе и хозяйственной практике применяются понятия «организация управления» и «организация управленческого труда».

Организация управления охватывает широкий круг вопросов, связанных с функционированием различных служб предприятия — технических, организационных, экономических. Как трудовая функция управление предполагает деятельность людей и использование средств производства. Вместе с тем в управлении, как и в производстве, заняты люди, труд которых также должен быть организован рационально. Отсюда вытекает необходимость «организации управленческого труда» как составной части или как одного из самостоятельных направлений организации труда.

4.3. Сущность организации труда как социотехнической системы

В ряде зарубежных стран организация труда рассматривается как социотехническая система, т.е. система, основанная на двух подсистемах — технической и социальной.

В *технической подсистеме* предусматривается более эффективное использование технологии и технического базиса, совершенствование организации производства и процессов обслуживания производства.

В *социальной подсистеме* особое внимание уделяется управлению персоналом, подбору, обучению и продвижению кадров, распределению функций и ответственности между участниками производства, планированию труда, эффективным системам оплаты труда и т.п.

При этом социальная подсистема должна обеспечить эффективное функционирование технической подсистемы, поэтому социальные элементы включаются в общую систему организации труда в соответствии с потребностями технической подсистемы, которая, в свою очередь, предусматривает наилучшее использование человеческих ресурсов. Важнейшие элементы социальной системы приведены на рис. 17.

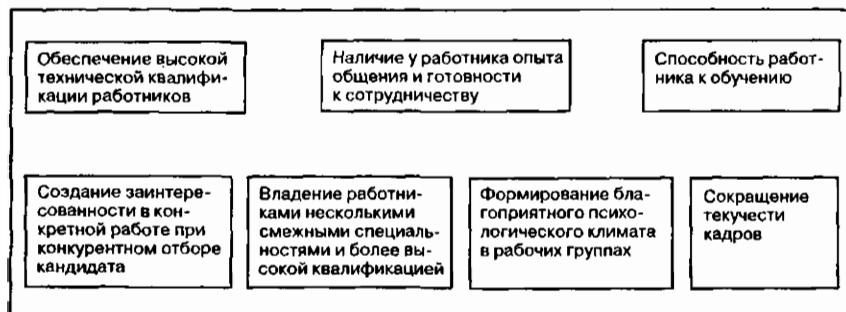


Рис. 17. Социальные элементы в системе организации труда

В отечественной практике совершенствование организации труда как социотехнической системы рассматривалось при развитии движения за научную организацию труда (НОТ), которая в 20-е гг. и позже, в 60—70 гг., учитывала объективные требования НТП, исследования в области физиологии, психологии, эргономики. В 1967 г. в материалах Всесоюзного совещания по организации труда определение НОТ было уточнено. Основное содержание НОТ отражено на рис. 18.

Влияние НОТ на техническую подсистему, на работника и на само производство проявляется в ее функциях — ресурсосберегающей, в том числе трудосберегающей; оптимизирующей; формирования эффективного работника; трудоощающей; возвышения труда; воспитательной и активизирующей.

Следует также подчеркнуть, что отдельные мероприятия, например разделение и кооперация труда, организация и обслуживание рабочего места, рационализация приемов и методов работы, режимов труда и отдыха, нормирование труда, позволяют предпринимателям получить экономический эффект больше и быстрее от единовременных затрат на совершенствование организации труда, чем на капитальное строительство или на закупку новой техники (которая, кстати, и не всегда эффективна).

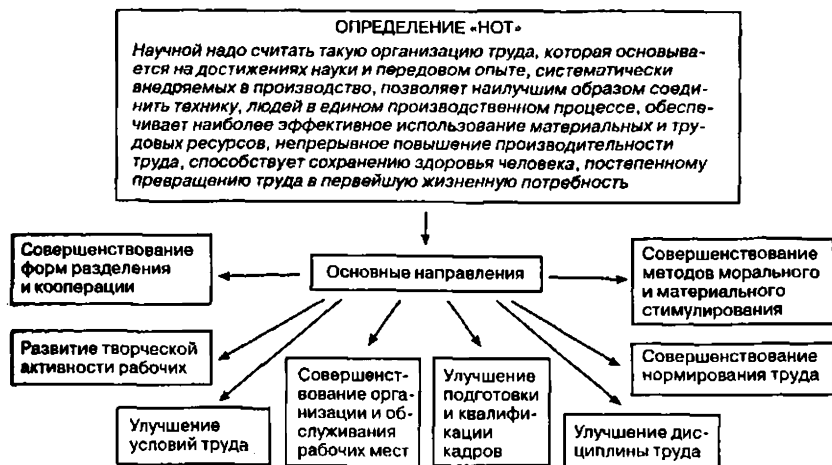


Рис. 18. Содержание научной организации труда

4.4. Критерии и показатели, определяющие эффективность научной организации труда

Под критерием понимается показатель, характеризующий уровень организации труда. Для оценки НОТ можно выделить три критерия: полное использование совокупного рабочего времени (полное использование рабочего дня); использование каждого работника в течение рабочего дня в соответствии с квалификацией; обеспечение для каждого работника нормальной интенсивности труда.

К основным показателям эффективности НОТ относятся: годовой экономический эффект от реализации мероприятий НОТ; срок окупаемости дополнительных затрат на мероприятия; коэффициент эффективности мероприятий; рост производительности труда за счет конкретных мероприятий.

Годовой экономический эффект рассчитывается на основе формулы приведенных затрат:

$$Э_r = (C_1 - C_2) \cdot B_2 - E_n \cdot 3_{\text{ед}},$$

где C_1 , C_2 — себестоимость единицы продукции (работ) до и после внедрения мероприятия, руб.; B_2 — годовой объем продукции (работ) после внедрения мероприятия в натуральном выражении (тонны, куб. м, метры, нормочасы и т.п.); E_n — нормативный коэффициент сравнительной эффективности (временная рекоменда-

ция — 0,5); $Z_{\text{ед}}$ — дополнительные единовременные затраты на разработку и внедрение мероприятия, руб.

Срок окупаемости дополнительных затрат определяется по формуле:

$$T_d = \frac{Z_{\text{ед}}}{(C1 - C2) \cdot B2} \quad (\text{временная рекомендация} - 2 \text{ года}).$$

Коэффициент эффективности мероприятия устанавливается с помощью обратного отношения по формуле:

$$E = \frac{1}{T_d}.$$

Рост производительности труда определяется по формуле:

$$П_{\text{тр}} = \frac{\mathcal{E}_q}{\mathcal{Q}_{\text{ср}} - \mathcal{E}_q} \cdot 100,$$

где $\mathcal{E}_q$ — относительная экономия (высвобождение) численности работающих по отдельным мероприятиям, человек; $\mathcal{Q}_{\text{ср}}$ — расчетная среднemesячная численность работающих по участку, цеху, предприятию, человек (рассчитанная по выработке базисного периода).

Экономический смысл этой формулы составляет основу многих коэффициентов, характеризующих те или иные мероприятия.

Кроме показателей, характеризующих экономический эффект, определяются показатели, характеризующие социальный и содержательный эффект мероприятий по организации труда. Такие показатели имеют методику, дифференцированную в зависимости от функциональной направленности мероприятия.

$$K_{\text{инд}} = \frac{K_{\text{ф}}}{K_{\text{н}}},$$

где $K_{\text{инд}}$ — коэффициент уровня конкретного элемента организации труда; $K_{\text{ф}}$ — фактическое состояние организации; $K_{\text{н}}$ — нормативное значение.

Если $K_{\text{инд}} = 1$, то это идеально.

Общим для всех мер является уровень организации труда, который рассчитывается как интегральный коэффициент методом средней геометрической.

$$K_{\text{инд}} = \sqrt[n]{K_p \cdot K_k \cdot K_{\text{об}} \cdot K_n \cdot K_y \cdot K_d \cdot \dots},$$

где n — множественность элементов; K_p — коэффициент разделения труда; K_k — коэффициент кооперации труда; $K_{\text{об}}$ — коэффици-

ент обслуживания труда; K_n — коэффициент нормирования труда; K_y — коэффициент условий труда; K_d — коэффициент дисциплины труда.

4.5. Значение нормирования в системе организации труда

Нормирование труда и его совершенствование — одно из направлений организации труда. Нормирование труда — это установление необходимых затрат труда на выполнение определенной работы в соответствующих организационно-технических условиях при нормальной интенсивности труда.

Однако нормирование труда является не только процессом определения количественных и качественных пропорций в затратах живого труда. Его назначение более широкое. На основе нормативных затрат живого труда на предприятиях определяют задания по использованию мощностей цехов и предприятия в целом; задания по объему производства для отдельных рабочих мест (индивидуальных и коллективных); устанавливают численность рабочей силы, ее профессионально-квалификационный состав; рассчитывают фонд оплаты труда, его структуру и заработную плату каждого работника, поскольку вознаграждение работника за его труд строится с учетом количества и качества затраченного труда на единицу продукции (работ), либо объема выработанной продукции в единицу соответствующего времени, либо нормы нагрузки на работника.

В современных условиях роль нормирования труда возрастает под воздействием ряда факторов.

С внедрением НТП растет уровень механизации, автоматизации производственных процессов, информационной технологии, а это, в свою очередь, повышает требования к качеству и совершенствованию нормирования труда.

Вместе с тем современное механизированное и автоматизированное производство позволяет более точно определять и устанавливать рабочее время на выполнение каждой операции, что дает возможность обеспечивать экономию живого труда и рост производительности на основе технически обоснованных норм.

Технически обоснованная норма затрат живого труда предусматривает рационально построенный технологический процесс; наиболее полное использование оборудования; правильную организацию труда, соответствующую особенностям конкретного производства; использование передового опыта в области нормирования труда (как отечественного, так и зарубежного) при рыночных отношениях в экономике и при развитии рынка труда.

Практика показывает, что при использовании технически обоснованных норм повышаются производительность труда и организация производства.

Таким образом, можно сделать вывод, что конкретной задачей нормирования труда в условиях подъема национальной экономики является установление норм затрат рабочего времени на производство единицы продукции при условии прогрессивного использования машин и механизмов, применения наиболее производительных технологических режимов и работ и более эффективной организации труда на рабочем месте.

Поэтому работа по нормированию труда должна проводиться на базе изучения достижений НТП, научных результатов в области разработки нормативных материалов по нормированию труда, а также накопленного передового опыта в практике нормирования труда в России и за рубежом.

На предприятиях труд работников нормируется путем разработки и применения соответствующих норм труда.

4.6. Нормы труда, разрабатываемые на предприятиях и фирмах

Под нормой труда понимается количество труда, которое необходимо затратить на качественное выполнение заданной работы в определенных организационно-технических условиях.

На промышленных предприятиях система норм включает нормы времени, нормы выработки, нормы времени на обслуживание, нормы обслуживания, норматив численности, норматив управляемости.

Норма времени ($H_{вр}$) — это установленные расчетным путем затраты рабочего времени (в секундах, минутах, часах) на изготовление единицы продукции, выполнение определенной производственно-технологической операции при определенных организационно-технических условиях. Рассчитывается норма времени по формуле:

$$H_{вр} = \frac{T}{Y},$$

где T — продолжительность рабочего времени (мин, часы); Y — масса продукции (общий объем продукции).

Норма выработки ($H_{выр}$) характеризует минимальное задание рабочему на изготовление промышленной продукции (в штуках, метрах, тоннах или в условных единицах: плавки, съемки и т.п.), которая должна быть изготовлена за единицу времени (час, смену,

месяц, год). Норма выработки определяется делением продолжительности рабочего времени на норму времени для производства единицы продукции.

Норма времени на обслуживание ($H_{\text{вр. обс}}$) устанавливается расчетным путем и определяется регламентом работы оборудования (норматив режима работы оборудования). Например, в течение смены рабочий-наладчик выполняет на каждом станке одну наладку в течение 40 мин и две подналадки, на которые затрачивает по 11 мин на каждую. Кроме того, рабочий выполняет дополнительные функции, не учтенные нормой времени (функции учета, инструктажа, наблюдения за процессом изготовления продукции, а также время на личный отпуск и др.). Коэффициент, учитывающий дополнительные затраты времени на неучтенные функции работника, составляет 1,12. Исходя из этих условий, норма времени на обслуживание одного станка (рабочего места, единицы оборудования) составит:

$$H_{\text{вр. обс}} = [40 + (11 \cdot 2)] \cdot 1,12 = 69,4 \text{ мин.}$$

Норма обслуживания ($H_{\text{обс}}$) — это количество объектов (единиц оборудования, число производственных помещений или число рабочих — основных), которое может обслужить один рабочий или группа рабочих (бригада) в течение рабочей смены. Норма обслуживания применяется для правильной расстановки работников на производстве, когда трудно установить стабильный объем работ или регламент выполнения работ, и определяется по формуле:

$$H_{\text{обс}} = \frac{T_{\text{см}}}{H_{\text{вр. обс}}},$$

где $T_{\text{см}}$ — сменный фонд рабочего времени.

Норматив численности ($H_{\text{ч}}$) — это заранее установленная расчетным путем (или по нормативам) норма числа рабочих (работников либо работников в управлении, большей части повременщиков) определенного профессионально-квалификационного состава для выполнения конкретных работ (либо на единицу выпускаемой продукции, либо для необходимого обслуживания), преимущественно нестабильных по характеру. Норматив численности можно определить по формуле:

$$H_{\text{ч}} = \frac{H_{\text{вр. обс}} \cdot n}{T_{\text{см}}},$$

где n — количество единиц оборудования (или единиц работы, выполняемой в течение определенного времени — смены, месяца).

Наряду с рассмотренными нормами труда широко используется в практике нормирования *норматив управляемости* — заранее установленная численность работников, непосредственно подчиняющихся одному руководителю.

Определение норм труда (затрат рабочего времени) непосредственно зависит от характера производственного процесса.

4.7. Содержание производственного процесса

Производственный процесс представляет собой совокупность определенного количества операций, имеющих свое целевое назначение. В зависимости от применяемых орудий труда производственные процессы разделяются на ручные (лопата, молоток, напильник и др.); машинно-ручные (отбойный молоток, швейная машина и т.п.); аппаратные (тепловая, химическая, электрическая обработка предмета в аппарате определенной конструкции).

Основная часть производственного процесса — технологический процесс, который состоит из множества технологических операций. Под операцией понимают часть технологического процесса, которая осуществляется над определенным предметом труда одним рабочим или группой рабочих (бригадой) на одном рабочем месте (отбойка угля, выплавка стали в мартеновской печи, обточка детали на токарном станке и др.).

Операции разделяются на составные элементы по технологическому и трудовому принципу (рис. 19).

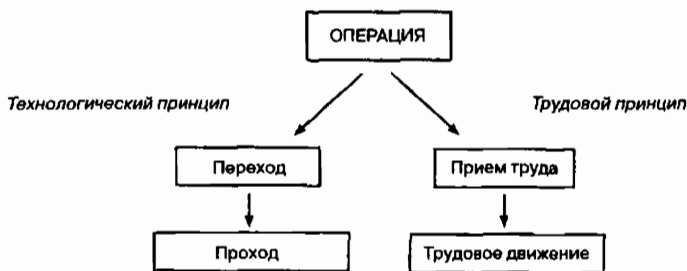


Рис. 19. Состав операции технологического процесса

Переход — это часть операции, выполняемая одним и тем же инструментом без изменения режима работы, технологического характера и объема работы. Проход — это часть перехода, состоящая в снятии одного слоя металла. Например, чтобы обточить деталь обдирочным резцом, нужно снять несколько слоев металла с заготов-

ки. Снятие одного слоя ведется в один проход, часто встречаются и многопроходные переходы.

Прием — это часть операции, представляющая собой совокупность трудовых действий рабочего, имеющих определенное целевое назначение (взять заготовку, включить станок, подвести резец, обточить деталь, выключить — т.е. законченное действие рабочего). Трудовое движение — это часть приема, имеющая целевое назначение (например, чтобы взять заготовку, нужно подойти к ней, нагнуться, протянуть руку, взять заготовку и т.п.).

Кроме технологического производственный процесс включает процессы транспортирования предметов труда и готовой продукции, процессы контроля качества продукции и др. Все производственные процессы разделяются на массовые, серийные, единичные (индивидуальные).

Характер производственного процесса оказывает влияние на порядок расчета норм и выбор методов для изучения затрат рабочего времени.

Производственный процесс с позиции нормирования труда представляет собой затраты времени на изготовление продукции. При этом распределение затрат времени может осуществляться по отношению к трем элементам производственного процесса — предмету труда, работникам и оборудованию. Классификация по отношению к предмету труда является также и классификацией по отношению к производственному процессу, поскольку в данном случае речь идет о затратах времени, необходимых для превращения предмета труда в продукт труда. Эта классификация позволяет установить состав затрат времени, включаемых в нормы труда.

4.8. Классификация затрат рабочего времени при обследовании норм труда

Все рабочее время исполнителя или группы работников подразделяется на два вида: время работы (P) и время перерывов (Π).

Время работы — период, в течение которого работник осуществляет подготовку и непосредственное выполнение полученной работы. Оно состоит из времени работы по выполнению производственного задания (TP) и времени работы, не предусмотренного производственным заданием (HP). Время работы на выполнение производственного задания включает подготовительно-заключительное время ($ПЗ$), оперативное время; время обслуживания рабочего места ($ОБ$).

Подготовительно-заключительное время — это время, которое затрачивает работник на подготовку себя и средств производства к выполнению заданной работы. Оно затрачивается один раз и не зависит от объема работы (размера партии изделий).

Оперативное время — это время, затрачиваемое на выполнение заданной работы (операции), повторяемое с каждой единицей или определенным объемом продукции. Оно подразделяется на основное (О) и вспомогательное (В).

Основное (технологическое) время затрачивается на непосредственное изменение предмета труда. Вспомогательное время затрачивается работником на действия, необходимые для выполнения основной работы и повторяющиеся при изготовлении каждой единицы продукции либо определенного их числа.

Время обслуживания рабочего места — время, затрачиваемое работником на уход за рабочим местом, оборудованием и поддержание рабочего места в состоянии, обеспечивающем производительную работу в течение смены или другого рабочего периода. Оно включает время технического обслуживания ($ОБ_{тех}$) и время организационного обслуживания ($ОБ_{орг}$).

При анализе затрат рабочего времени выделяется время работы, не предусмотренное производственным заданием, т.е. затраченное на выполнение случайной и непроизводительной работы.

Время перерывов — это время, в течение которого работник не принимает участие в работе. Оно делится на время регламентированных перерывов (ПР) и время нерегламентированных перерывов в работе (ПН).

Время регламентированных перерывов в работе включает время перерывов в работе, обусловленных технологией и организацией производственного процесса (ПТ), а также время на отдых и личные надобности (предусмотренное действующими на предприятии нормами и распорядком рабочего дня).

Время нерегламентированных перерывов в работе — это время перерывов в работе, вызванных нарушением нормального течения производственного процесса; это перерывы в работе, вызванные недостатками в организации производства (ПНТ), и перерывы в работе, вызванные нарушением трудовой дисциплины (ПНД).

Все затраты рабочего времени исполнителя, кроме приведенной классификации, могут разделяться на нормируемые и ненормируемые. **Нормируемые** затраты рабочего времени включаются в норму труда — это подготовительно-заключительное время; время оперативной работы; время обслуживания рабочего места; время регламентированных перерывов. **Ненормируемые** затраты труда рабочего времени являются прямыми потерями рабочего времени и в норму времени не включаются. Суммарная величина нормируемых затрат

на единицу продукции называется штучно-калькуляционным временем (шт.) и определяется по формуле:

$$t_{\text{шт}} = t_o + t_v + t_{\text{об}} + t_{\text{отл}} + t_{\text{пт}} + \frac{T_{\text{пз}}}{n},$$

где t_o , t_v , $t_{\text{об}}$, $t_{\text{отл}}$, $t_{\text{пт}}$, $T_{\text{пз}}$ — затраты времени по видам изложенной классификации на единицу продукции, n — размер партии изделий.

Классификация затрат рабочего времени определяет структуру технически обоснованной нормы времени. Анализ структуры затрат рабочего времени на основе их классификации позволяет выявить величину потерь рабочего времени, а также нерациональные затраты рабочего времени на рабочем месте.

4.9. Методы нормирования труда и изучения затрат рабочего времени

В практике нормирования труда используются аналитический, опытно-статистический и физиологический методы. Разновидности аналитического, опытно-статистического методов отражены на рис. 20. С помощью *аналитического* метода устанавливаются научно обоснованные и оптимальные нормы труда, которые, как правило, являются прогрессивными. На основе *опытно-статистического* (суммарного) метода устанавливаются опытно-статистические нормы, не являющиеся прогрессивными, но из-за простоты расчета имеющие в практике широкое применение.



Рис. 20. Система методов нормирования и изучения рабочего времени

Аналитически-исследовательский метод нормирования труда применяется в массовом и крупносерийном производстве. Основные этапы установления норм этим методом:

- расчленение производственного процесса на операции;
- изучение и анализ операций по составляющим элементам;
- установление наиболее рационального порядка выполнения операций;
- расчет норм на операцию на основе хронометражных наблюдений и фотографий рабочего дня;
- внедрение технически обоснованных норм времени, норм выработки, норм обслуживания и др.

Аналитически-расчетный метод применяется в основном в единичном и мелкосерийном производстве. Расчет норм времени, норм выработки, норм обслуживания и другие расчеты производятся при помощи аналитических формул или заранее разработанных на данном предприятии нормативов.

Статистическим методом нормы труда рассчитываются (устанавливаются) на основе анализа статистических данных о нормах труда и их выполнении за предыдущие периоды работы или у других работников. При использовании опытного метода для расчета норм труда определяющим является собственный опыт нормировщика.

Метод аналогий предполагает при расчете норм рабочего времени учитывать затраты времени по аналогичным операциям или работам.

4.10. Цели применения фотографии рабочего дня и хронометража в нормировании труда

Изучение рабочего дня по фотонаблюдениям проводится с помощью фотографии рабочего дня (ФРД). ФРД — это процесс изучения и измерения всех без исключения затрат рабочего времени на протяжении рабочей смены или ее части. Он применяется для расчета норм и нормативов подготовительно-заключительного времени ($T_{пз}$), времени на техническое обслуживание рабочего места ($T_{тех.обс}$), времени на организационное обслуживание рабочего места ($T_{орг.обс}$), времени на отдых и личные надобности ($T_{отд}$); изучения передового опыта работы с целью его распространения; выявления потерь рабочего времени в течение рабочего дня и определения резервов роста производительности труда.

Разновидностями ФРД являются индивидуальные, групповые, бригадные и самофотографии; непрерывные и маршрутные, цифровые, графические, фотокиносъемки, социолограммы.

ФРД проводится по специально разработанным картам, затраты времени измеряются с помощью часов (либо самим работником, либо нормировщиком или другим работником, которому поручено провести наблюдение). По результатам фотографии рабочего дня составляют баланс рабочего времени (БРВ). Сопоставление данных фактического и нормального (рационального) балансов позволяет определить резервы рабочего времени и рассчитать коэффициенты возможного уплотнения рабочего дня (K_1) и возможного повышения производительности труда за счет лучшего использования рабочего времени (K_2) по формулам:

$$K_1 = \frac{T_{\text{наб}} - (T_{\text{пз}}^{\text{н}} + T_{\text{оп}}^{\text{н}} + T_{\text{тех. обс}}^{\text{н}} + T_{\text{отл}}^{\text{н}})}{T_{\text{наб}}} \cdot 100, \text{ или } K_1 = \frac{T_{\text{наб}} - T_{\text{рац}}}{T_{\text{наб}}} \cdot 100,$$

$$K_2 = \frac{T_{\text{оп}}^{\text{н}} - T_{\text{отд}} + T_{\text{пнт}} + T_{\text{пнд}}}{T_{\text{оп}}^{\text{н}}} \cdot 100,$$

где K_1 — коэффициент возможного уплотнения рабочего дня, %; $T_{\text{наб}}$ — время наблюдения в течение рабочего дня, мин; $T_{\text{рац}}$, $T_{\text{пз}}^{\text{н}}$, $T_{\text{оп}}^{\text{н}}$, $T_{\text{тех. обс}}^{\text{н}}$, $T_{\text{отл}}^{\text{н}}$ — затраты рабочего времени по его конкретным категориям, полученные по наблюдениям, мин; K_2 — коэффициент возможного повышения производительности труда, %; $T_{\text{п}}^{\text{н}}$ — общая сумма времени перерывов в течение рабочего дня, мин; $T_{\text{отд}}^{\text{н}}$ — время регламентированных перерывов на отдых и личные надобности, мин.; $T_{\text{пнт}}^{\text{н}}$ — время перерывов, вызванных недостатками в организации производства, мин; $T_{\text{пнд}}^{\text{н}}$ — время перерывов, вызванных нарушением трудовой дисциплины, мин; $T_{\text{оп}}^{\text{н}}$ — сумма оперативного времени по нормативному балансу времени рабочего дня, мин.

Для изучения затрат рабочего времени на операцию по составляющим ее элементам проводятся хронометражные наблюдения. Хронометраж — это процесс изучения затрат времени на выполнение циклически повторяющихся элементов основного и вспомогательного времени операции. Он применяется для установления продолжительности оперативного времени и для получения необходимых данных, используемых при разработке нормативных материалов и при расчете технически обоснованных норм.

При хронометражных наблюдениях составляется хронокарта (см. с. 242—243), в которой записываются элементы операции, фиксационные точки замеров, факторы продолжительности выполнения элементов, количество наблюдений и др. По каждому элементу создаются многократные замеры, определяется их продолжительность, и эти замеры образуют хронометражные ряды. Замеры в каж-

дом хронометражном ряду, как правило, имеют некоторые колебания. Значительные колебания свидетельствуют о наличии ошибочных замеров, которые следует исключить из подсчета. Для оценки допустимости колебания хроноряда применяют коэффициент устойчивости, который определяется отношением максимального замера к минимальному замеру времени в данном хроноряду. Хроноряд считается устойчивым при условии, если фактический коэффициент устойчивости меньше нормального (нормативного) или равен ему.

Средняя (нормативная) продолжительность выполнения данного элемента операции, выведенная из устойчивого хроноряда, определяется по формуле:

$$\bar{X} = \frac{E_x}{n},$$

где $\bar{X}$ — средняя продолжительность выполнения элемента операции; E_x — сумма величин продолжительности элементов устойчивого хроноряда; n — число качественных наблюдений в хроноряду.

Суммируя все $\bar{X}$, получают продолжительность времени на выполнение операции. Методы определения затрат труда при помощи наблюдений трудоемки, поэтому на практике при определении норм затрат времени широко используют справочно-расчетные материалы, т.е. нормативы, классификация которых тесно связана с классификацией норм труда.

4.11. Показатели уровня нормирования труда и пути его развития

К основным показателям, характеризующим уровень нормирования труда на предприятии, относятся средний коэффициент (процент) выполнения норм по подразделению определенной совокупности рабочих или работников; распределение работников по коэффициенту выполнения норм; доля работников, труд которых нормируется, в том числе по группам рабочих и служащих; общее количество применяемых норм по анализируемому подразделению или в целом по предприятию (совокупности работников); удельный вес технически обоснованных (научно обоснованных) норм в целом и по группам работников; доля норм, рассчитанных по межотраслевым и отраслевым нормативам; уровень напряженности норм; частота пересмотра норм во времени и в пространстве; экономия от снижения трудоемкости продукции в результате совершенствования нормирования труда.

Средний коэффициент выполнения норм выработки рабочими-сдельщиками имеет особое практическое значение, и в зависимости

от конкретных производственных условий этот показатель можно рассчитать различными способами: либо по фактическому количеству продукции (Q_{ϕ}), изготовленной за период, на который установлена норма выработки ($H_{\text{н}}$), либо по фактически отработанному времени. При первом способе выполнение норм определяется по формуле:

$$K_{\text{н}} = \frac{Q_{\phi}}{H_{\text{н}}},$$

где $K_{\text{н}}$ — коэффициент или процент выполнения норм;
при втором способе — по формуле:

$$K_{\text{н}} = \frac{T_{\text{н}} + T_{\text{д}} + T_{\text{б}}}{T_{\text{с}}} \cdot 100,$$

где $T_{\text{н}}$ — количество нормочасов на готовую продукцию по установленным нормам; $T_{\text{д}}$ — количество нормочасов по доплатным листам (за отклонение от норм условий работы); $T_{\text{б}}$ — количество нормочасов, затраченных на выполнение работ, признанных браком не по вине работника; $T_{\text{с}}$ — отработанные часы при сдельной оплате труда.

Показатели удельного веса работ, которые нормируются по научно обоснованным нормам или по нормативам, могут рассчитываться по трудоемкости соответствующих работ или по численности работников.

Уровень напряженности норм определяется отношением действующих норм к нормам, принятым в качестве нормативов.

Пересмотр норм проводится по заранее разработанному календарному плану пересмотра норм, согласованному с профсоюзным комитетом. Каждая норма должна иметь комплексное обоснование по следующим факторам: техническим (параметры основных фондов, технические характеристики); экономическим (ресурсы, рынки, кредиты, налоги); психофизиологическим (затраты человеческой энергии); социальным (творческие элементы, взаимоотношения).

Выбор наилучшего варианта нормы осуществляется на основе критерия оптимальности с учетом системы ограничений. Критерий оптимальности — это показатель, который в результате решения конкретной задачи оптимизации принимает экстремальное (наибольшее или наименьшее) значение. Система ограничений — область допустимых значений норм труда, в пределах которой соблюдается их соответствие особенностям и масштабам выпускаемой продукции, параметрам применяемых предметов и средств труда, психофизиологическим особенностям работающего, социальным характеристикам трудового процесса.

В настоящее время развитие нормирования труда должно осуществляться по следующим направлениям: индивидуализация норм, т.е. учет человеческого фактора, индивидуальных способностей, особенностей сотрудников; нормирование интенсивности труда и степени использования рабочего времени; компьютеризация расчетов норм и нормативов; учет организационно-экономических предпосылок для улучшения нормирования.

4.12. Критерии оценки условий труда на предприятии (в организации)

В зависимости от баланса организма человека и окружающей его среды могут возникнуть благоприятные и неблагоприятные условия труда.

Благоприятными можно считать условия, при которых совокупность образующих их элементов не оказывает отрицательного влияния на организм человека, а, напротив, способствует его духовному и физическому развитию, повышению интереса к работе, большей удовлетворенности трудом, развитию творческих способностей. *Неблагоприятными* условия труда считаются в том случае, если совокупность образующих их элементов может вызвать у работника глубокое утомление, плохое самочувствие или даже болезненное состояние, выработку у него негативного отношения к своей профессии, неудовлетворенность работой; явиться причиной профессиональных, производственно обусловленных заболеваний, травм, инвалидности, текучести рабочей силы.

Поэтому на предприятии очень важно правильно определять содержание элементов, составляющих условия труда, объективно оценивать их комплексное влияние на человека в процессе труда, а также систематически анализировать изменение условий труда под воздействием совершенствования производства и гуманизации труда. Для этой цели специалистами НИИ труда разработана количественная оценка условий труда на основе расчета индивидуальных коэффициентов по отдельным факторам (элементам) условий труда и интегрального коэффициента по совокупности индивидуальных коэффициентов (т.е. по всем факторам).

В качестве критериев оценки условий труда приняты четыре группы показателей: тяжесть работы в соответствии с медикофизиологической классификацией; соблюдение предельно допустимой концентрации (ПДК) и предельно допустимых уровней (ПДУ) производственной среды; степень комфортности условий труда; соблюдение работниками требований охраны труда и техники безопасности (ОТ и ТБ).

Влияние каждого показателя учитывается на конкретном рабочем месте при его паспортизации и аттестации, а изменение условий труда по результатам проведенных мероприятий оценивается на основе интегрального коэффициента. Степень благоприятности условий труда для человека характеризуется широким диапазоном — от самых хороших, комфортных до самых плохих, рискованных (рис. 21). Для такой оценки все работы разделены на шесть категорий тяжести труда.

Категории тяжести труда					
1	2	3	4	5	6
Комфортные условия труда	←————→			Ближе к риску	Рискованные условия труда

Рис. 21. Диапазон тяжести труда

Комфортными считаются условия труда, при которых выполняемая работа по психофизиологическим критериям относится к 1-й категории тяжести, по санитарно-гигиеническим критериям производственная среда не содержит отклонений от установленных ПДК и ПДУ, по эстетическим критериям отвечает современным требованиям и рекомендациям, по социально-психологическим критериям создана благоприятная атмосфера среди работающих, обеспечивающая соблюдение техники безопасности и охраны труда.

Рискованными являются условия труда, при которых выполняемая работа по психофизиологическим критериям относится к 6-й категории тяжести, по санитарно-гигиеническим критериям производственная среда имеет значительные отклонения от установленных ПДК и ПДУ (например, шум, достигающий 70—120 дБ) по многим элементам, не уделяется внимание использованию эстетических факторов, не соблюдаются требования ОТ и ТБ, люди работают в условиях постоянного риска утраты трудоспособности и здоровья. Таким образом, интегральная оценка условий труда в каждом конкретном случае основана на определении реального соотношения содержащихся в них элементов комфорта и риска.

4.13. Гуманизация условий труда на предприятиях при переходе к рынку

Гуманизация условий труда означает создание такой обстановки на рабочем месте, когда техника, технология, предметы труда, окружающая среда максимально приспособлены к человеку в процессе труда, т.е. исключены элементы «риска».

В современных условиях МОТ широко развернула движение за гуманизацию условий труда.

Поскольку проблема гуманизации условий труда носит многоаспектный характер, необходимо рассматривать ее как функциональную подсистему в социотехнической системе организации труда. Основное содержание работы по гуманизации условий труда отражает рис. 22.

Цели гуманизации	Направления работы	Элементы условий труда	Критерии оценки
Адаптация условий труда к человеку	Гуманизация трудовых и технологических процессов	Психофизиологические	Категория тяжести
	Микроэкология (оздоровление рабочего места)	Санитарно-гигиенические	Соблюдение ПДК и ПДУ
	Эстетизация (оформление рабочего места)	Эстетические	Степень комфорта
Адаптация человека к условиям труда	Мотивация самоохраны	Социально-психологические	Соблюдение работниками требований техники безопасности и охраны труда

Рис. 22. Гуманизация условий труда

Вопрос гуманизации условий труда при переходе к рынку достаточно трудный, однако рынок должен расставить все по своим местам.

Во-первых, должна резко измениться цена рабочей силы. Работа, выполняемая в неблагоприятных условиях труда, должна оцениваться значительно выше, чем работа, выполняемая в нормальных условиях труда. Поскольку это экономически невыгодно трудовым коллективам и хозяйственникам, и прежде всего владельцам собственности, они будут искать реальные пути коренного улучшения условий труда, отказавшись от покупок и использования трудозатратной техники и технологий.

Во-вторых, люди изменят отношение к своему здоровью, т.е. не будут соглашаться работать в условиях, представляющих опасность для их здоровья и жизни. Вместо помыслов получить прибавку за труд в виде компенсаций за неблагоприятные условия труда работники будут стремиться повысить свою квалификацию и применить свои физические и творческие способности на более интересной и более высокооплачиваемой работе. Возможности заполнить рабочие места с неблагоприятными условиями труда будут ограничены.

Без решения проблемы коренного улучшения условий труда такие производства просто не смогут функционировать.

В-третьих, необходимо сформировать новую систему управления условиями труда, адекватную рыночным отношениям, включающую механизм усиленного правового и экономического регулирования всех субъектов социально-трудовой сферы.

В-четвертых, на предприятиях (в организациях), основанных на различных организационно-правовых формах собственности, следует создать систему стимулирования улучшения условий труда:

- поставить величину страхового тарифа в зависимость от уровня безопасности предприятия;
- установить систему штрафов за нарушение безопасности и гигиены труда, размеры которых следует привязывать не к минимальной заработной плате, а к среднему по стране размеру оплаты труда; величина штрафа должна соответствовать экономическому ущербу государства, который определяется как потеря дохода от трудовой деятельности работника; потерю дохода государства рассчитывать как недопоступление от основных налогов;
- освободить от налогообложения средства, направляемые на мероприятия по улучшению охраны труда;
- повысить выплаты работодателей за последствия несчастных случаев на производстве и профессиональные заболевания.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение организации труда и ее социально-экономической сущности. Как организация труда соотносится с организацией производства и организацией управления?
2. Какие элементы формируют содержание организации труда?
3. Какие задачи решает организация труда как социотехническая система?
4. Определите задачи и функции научной организации труда (НОТ) при рыночных отношениях в экономике.
5. Охарактеризуйте формы разделения и кооперации труда.
6. Дайте характеристику организации рабочих мест. Какие требования к ней предъявляются?
7. Каким образом должно быть организовано обслуживание рабочих мест?
8. Оцените сущность и структуру производственной операции и ее роль в рационализации приемов и методов труда.

9. Как оценить социально-экономическую эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда?
10. Назовите и дайте характеристику видам норм труда.
11. В чем принципиальное отличие понятий «нормы» и «нормативы»?
12. Раскройте структуру затрат рабочего времени.
13. Какие затраты рабочего времени включаются в норму труда?
14. Назовите методы исследования трудовых процессов и охарактеризуйте их по цели, способу и форме.
15. Каковы особенности нормирования труда различных категорий работников в условиях рыночной экономики?
16. Что такое условия труда и какие факторы их определяют?
17. Назовите критерии оценки условий труда.
18. Как определяется эффективность мер по улучшению условий труда?
19. Какие существуют проблемы в области управления улучшением условий труда на современном этапе?

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА

5.1. Сущность производительности труда

В экономической теории и практике существуют два направления в использовании трудовых ресурсов и рабочей силы: *интенсивное*, предусматривающее сокращение затрат на единицу продукции, и *экстенсивное*, характеризующееся привлечением к труду лиц, еще не занятых в национальном производстве либо по каким-то причинам временно не работающих, или увеличением бюджета рабочего времени.

В настоящее время экстенсивное направление в российской экономике имеет немалые резервы. Они обусловлены экономической реформой, структурной и инвестиционной политикой, политикой приватизации, современным экономическим положением на предприятиях и в стране, а также политической обстановкой. Однако в перспективе такие резервы имеют тенденцию к снижению, поскольку под воздействием отрицательных процессов численность экономически активного населения будет уменьшаться. С точки зрения экономической целесообразности экстенсивное использование ресурсов труда как самостоятельное направление неэффективно.

Следовательно, с точки зрения как отдельного производства, так и общества, целесообразно развивать интенсивное направление использования ресурсов труда, которое характеризует производительность труда.

Производительность труда выражает степень эффективности трудовых затрат человека в производстве материальных благ или способность труда создавать в единицу времени большее или меньшее количество продукции.

Производительность труда является функцией живого, конкретного труда и выражает его продуктивность, плодотворность. Чем больше вырабатывается продукции в единицу времени, тем меньше расходуется труда в единицу времени. Вместе с тем производительность труда — сложное двойственное явление, поскольку это совокупный результат конкретного и абстрактного труда, единство производительной силы и интенсивности труда.

Эту зависимость можно выразить формулой:

$$ПТ = П_{ст} \cdot I_{нт},$$

где $П_{ст}$ — уровень развития производительной силы труда; $I_{нт}$ — степень интенсивности труда.

$P_{\text{ст}}$ раскрывает плодотворность конкретного труда, характеризует продуктивность неизменного, одного и того же количества труда.

Интенсивность труда характеризуется величиной производительных затрат рабочей силы в единицу времени, т.е. затратами труда в единицу рабочего времени. Более интенсивный рабочий день воплощается поэтому в большем количестве продуктов, чем менее интенсивный день той же продолжительности.

Следовательно, рост производительности труда зависит как от уровня развития производительной силы труда ($P_{\text{ст}}$), так и от количества затраченного труда ($I_{\text{нт}}$).

5.2. Повышение производительности и эффективности труда

В процессе общественного производства труд разделен в пространстве и во времени. Поэтому на каждом отдельном предприятии совокупные затраты труда на единицу продукции выступают как затраты прошлого труда, овеществленные в средствах производства, включаемые в текущие затраты (себестоимость) в виде материальных затрат и амортизации; как затраты живого труда, включаемые в текущие издержки производства в форме заработной платы и отчислений на социальное страхование, и др.

Повышение производительности труда, по методологии К. Маркса, означает экономию живого и овеществленного труда на единицу потребительной стоимости. При этом доля живого труда уменьшается, а доля прошлого труда увеличивается, но увеличивается таким образом, что общая сумма труда, заключающаяся в товаре, уменьшается. Иначе говоря, чем больше основного капитала превращает работник в течение определенного времени в продукт, тем выше его производительность труда.

В практике управления экономикой этот подход используется для оценки экономической эффективности производства (издержек производства, рентабельности, динамики совокупных затрат на единицу полезного эффекта).

Рост производительности труда может вести к снижению всех видов затрат. Но возможно, что трудоемкость, материалоемкость и фондоемкость продукции будут изменяться в различных направлениях. Реальна и такая ситуация, когда за определенный период времени увеличивается совокупный объем капитала, а численность рабочей силы возрастает быстрее, при этом производительность труда будет падать, так как сокращается фондовооруженность труда каждого работника. Однако при всех условиях производительность труда остается итоговым, результативным показателем производ-

ственной деятельности, характеризующим эффективность и уровень интенсификации производства. Это интегральный показатель эффективности живого труда, вооруженного конкретными средствами производства и определенным образом организованного в пространстве и во времени. В отношении прошлого труда правильное говорить об экономии материальных ресурсов и лучшем использовании средств труда (основного капитала) на основе показателей материалоемкости, фондоотдачи и фондоемкости. Однако только живой труд обладает производительной силой и только конкретный труд создает потребительную стоимость. Труд, овеществленный в средствах производства, пассивно переходит из одной потребительной стоимости в другую, хотя его экономия имеет большое значение для роста производительности труда в масштабе всего общества. Представление об условиях, при которых растет производительность труда, дает рис. 23.

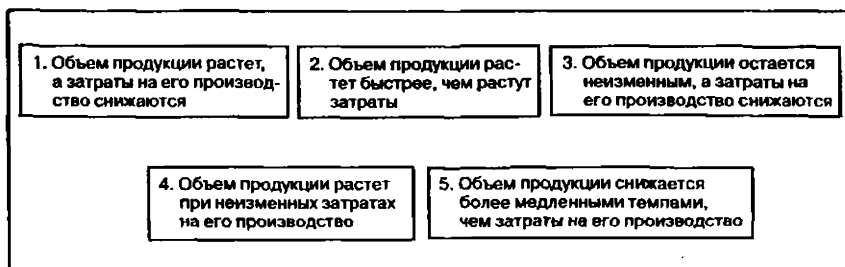


Рис. 23. Ситуации, при которых происходит повышение производительности и эффективности труда

Таким образом, суть повышения производительности труда в том, что любое изменение в процессе труда, сокращающее рабочее время, общественно необходимое для производства данного товара, повышает производительную силу труда, так что меньшее количество труда приобретает способность произвести большее количество потребительной стоимости.

5.3. Значение роста производительности труда для развития социально ориентированной рыночной экономики

Рост производительности труда является всеобщим, объективным экономическим законом. Его особенность определяется тем, что по мере развития общественного производства, внедрения современных средств труда, улучшения организации и условий тру-

да, повышения культурно-технического уровня человек производит в единицу времени все бóльшую массу материальных благ. Одновременно этот закон является и законом движения человеческого общества, и непрерывного прогресса производительных сил, поэтому во всех странах повышенное внимание к производительности труда как на макро-, так и на микроэкономическом уровне определяется во-все не чисто академическим интересом. Значение роста производительности труда для экономики и общества отражено на рис. 24.

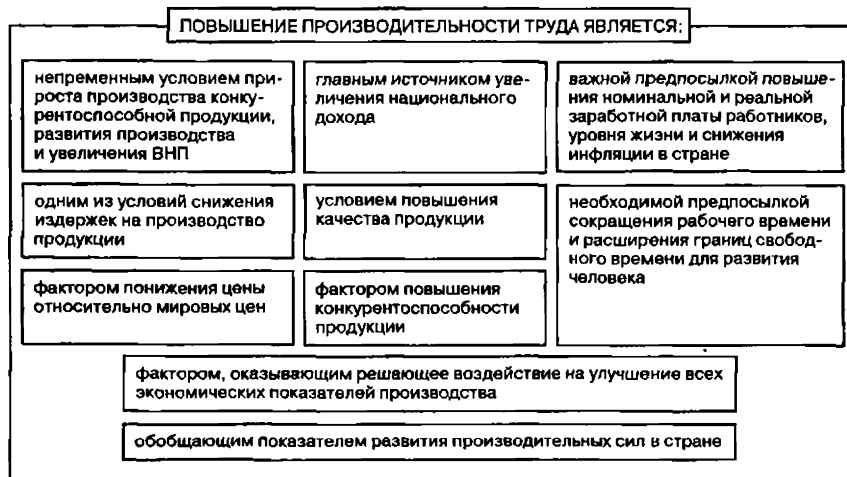


Рис. 24. Значение роста производительности труда в национальной экономике

В России с переходом к рынку роль производительности труда в решении проблем повышения жизненного уровня каждой семьи значительно возрастает, что объясняется рядом причин. Структурные изменения в экономике, конверсия, спад производства обуславливают рост безработицы, в связи с чем увеличивается доля труда, идущая на улучшение материального обеспечения безработных (на пособия). Кроме того, в 90-е гг. из трудоспособного возраста выбывали люди, родившиеся в 30—40-х гг., когда рождаемость была выше, чем в 20-е гг., — это ведет к дальнейшему росту числа пенсионеров и потребности обеспечения им достойных материальных условий жизни. По различным прогнозам, такая тенденция сохранится до 2010—2015 гг.

Проведение неэффективных способов приватизации собственности, слабая поддержка среднего и малого бизнеса, галопирующая инфляция способствовали расслоению общества по материально-

му достатку; в этих условиях необходимо направлять определенные средства на подъем жизненного уровня практически всех слоев населения и категорий трудящихся, которые имеют доходы ниже среднего уровня по России.

Усиление связи жизненного уровня населения с ростом производительности труда требует повышения эффективности использования ресурсов, направляемых на потребление (зарботной платы и других выплат); поэтому в Фонде зарботной платы (ФЗП) и его приросте возрастает та доля, которая связана с повышением зарботной платы работников, и уменьшается доля, связанная с увеличением численности работников. Структурные изменения в Фонде оплаты труда (ФОТ) являются выражением интенсификации труда. Благодаря им создаются возможности более эффективного использования ФОТ для усиления стимулирующей роли оплаты труда в развитии предпринимательства, росте производительности труда, интенсификации производства.

Тем самым создаются условия для усиления социальной направленности экономики при углублении рыночных реформ путем наращивания объемов ВВП и национального чистого продукта, а также увеличения доли национального богатства, направляемой на повышение уровня жизни всех слоев населения за счет увеличения производительности труда, снижения материалоемкости, повышения фондоотдачи и рентабельности.

5.4. Показатели измерения производительности труда

В практике экономической деятельности для планирования, учета и анализа производительности и эффективности труда используется определенная система показателей, которая предусматривает измерение производительности труда на рабочих местах, в трудовых коллективах на предприятиях, в отдельных отраслях производства, а также в масштабе всей экономики или народного хозяйства страны.

В отраслях экономики, на предприятиях, в трудовых коллективах, на рабочих местах показателями производительности труда являются выработка (V) и трудоемкость (Q).

Выработка характеризует объем произведенной продукции в единицу времени:

$$V = \frac{V}{T},$$

где V — выработка, V — объем произведенной продукции, T — рабочее время.

Трудоемкость представляет собой затраты рабочего времени на производство единицы продукции:

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

где Q — трудоемкость.

Выработка и трудоемкость взаимосвязаны и находятся в обратной зависимости между собой: при снижении трудоемкости выработка увеличивается, а при повышении выработки трудоемкость снижается. Эту зависимость можно определить по формулам:

$$v = \frac{100 \cdot q}{100 - q}; \quad q = \frac{100 \cdot v}{100 + v},$$

где v — рост выработки, %; q — снижение трудоемкости, %.

Измерение выработки в разных отраслях экономики имеет отличительные черты в связи с особенностями производства выпускаемой продукции.

В промышленности выработка определяется отношением объема выпускаемой продукции к затратам труда на ее производство, выраженным в среднесписочной численности работников промышленно-производственного персонала за один и тот же временной период.

В строительстве выработка определяется отношением объема строительно-монтажных работ (в сметных ценах) к среднесписочной численности работников, занятых на строительно-монтажных работах и в подсобных производствах.

На транспорте выработка рассчитывается как отношение объема перевозок (т/км) к численности работников, занятых на перевозках.

В торговле выработка определяется отношением объема розничного товарооборота к среднесписочной численности работников торговли.

В сфере услуг выработка определяется отношением стоимости услуг без стоимости материальных затрат на их оказание за определенный период календарного времени к среднесписочной численности персонала сферы услуг за этот же период.

Производительность труда в масштабе общества (всего народного хозяйства) измеряется косвенным способом посредством отношения вновь созданной стоимости (национального дохода) за определенный период к среднесписочной численности персонала, занятого в сфере материального производства в течение этого периода. Особенности определения выработки на предприятиях зависят от использования различных методов в измерении объема продукции и трудозатрат.

5.5. Методы определения выработки на предприятиях

На предприятиях выработка определяется разными способами в зависимости от того, в каких единицах измеряются объем продукции и трудовые затраты. На рис. 25 отражены три основных метода: натуральный, трудовой и стоимостный, — каждый из которых имеет свои достоинства и недостатки.

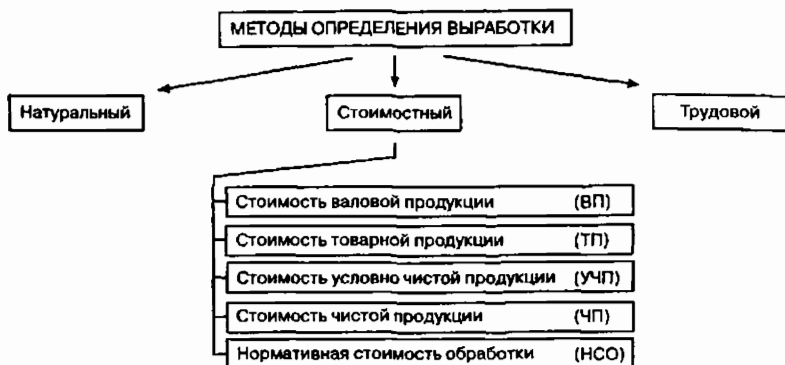


Рис. 25. Методы определения выработки на предприятиях

Натуральным методом выработка рассчитывается по объему производства, выраженному в физических единицах — тоннах, штуках, килограммах, метрах и т.д. Его достоинство в том, что он более просто и точно характеризует производительность труда. Однако этот метод применим при производстве однородной продукции. При выпуске нескольких видов (марок) однородной продукции выработка определяется в условно-учетных натуральных единицах. В реальной жизни применять натуральные показатели для расчета выработки удастся 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 качества продукции.

Следовательно, недостаток натурального метода определения выработки в том, что он не позволяет определить выработку по всей номенклатуре продукции предприятия и учесть качество продукции. При *трудовом методе* в качестве измерителя продукции используется ее трудоемкость в нормочасах, т.е. нормы трудовых затрат.

Если за определенный период нормы выработки не меняются, то оценка в нормочасах 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.

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

Стоимостным методом рассчитывают выработку по объему производства продукции, выраженному в денежном измерении, в рублях. В связи с этим данный метод наиболее универсален, так как позволяет сравнивать уровень и динамику производительности труда на предприятии, в отрасли, по регионам, в стране. Для определения выработки стоимостным методом используются различные показатели по стоимости объема производства продукции: ВП, ТП, УЧП, ЧП, НСО. Это объясняется тем, что на показатель выработки, рассчитанный стоимостным методом, значительное влияние оказывает удельный вес материалов и полуфабрикатов, существенно различающихся по цене, т.е. влияет перенесенная стоимость, созданная вне предприятия.

Наличие разных способов (методов) определения объемов производства для измерения выработки свидетельствует о том, что стоимостный метод может существенно искажать истинное положение в оценке производительности труда.

При переходе к рыночным отношениям, особенно в условиях инфляции, не обеспечивается соизмеримость результатов и затрат труда, а следовательно, использование стоимостного метода для расчета производительности труда вряд ли может быть оправдано. В данном случае речь может идти не о производительности, а об эффективности труда.

5.6. Виды выработки с учетом измерения рабочего времени

Показатели выработки зависят не только от измерения объема произведенной продукции, но и от единицы измерения рабочего времени. Рабочее время может иметь различное выражение: час,

день, квартал, год. В зависимости от этого выработка рассчитывается на один отработанный человекочас (часовая выработка), на один отработанный человекодень (дневная выработка) или на одного среднесписочного рабочего, работника в год (квартал, месяц).

Часовая выработка определяется делением объема производственной продукции на число часов, отработанных в течение года всеми рабочими. При ее определении (в планах и прогнозах) из фонда рабочего времени исключают внутрисменные потери, но учитывают сокращенный рабочий день у подростков, кормящих матерей, на работах в неблагоприятных условиях труда, в предпраздничные дни и т.п., предусмотренные КЗоТом.

Дневная выработка определяется путем деления объема произведенной продукции на число дней, отработанных в течение данного периода времени всеми рабочими предприятия. При ее расчете (в планах и прогнозах) из фонда рабочего времени исключают выходные и праздничные дни, дни очередного и дополнительного отпуска, неявки по причине болезни и другим уважительным причинам, но учитывают неполные рабочие дни из-за внутрисменных простоев, дни работы предприятия по нарядам заводоуправления, время нахождения в служебных командировках, целодневные простои, дни, когда рабочие используются на других работах.

Количество отработанных человекочасов и человекоднев определяется на основе расчета фонда рабочего времени (ФРВ) одного рабочего (работника) и показателя среднесписочной численности рабочих (работников). Для этой цели разрабатывается бюджет рабочего времени (БРВ), главными частями которого являются:

- календарный фонд времени (КФВ), предусмотренный в рабочем календаре;
- номинальный фонд времени (НФВ):
$$\text{НФВ} = \text{КФВ} - (\text{выходные и праздничные дни});$$
- полезный (реальный) фонд времени (ПФВ), $\text{ПФВ} = \text{НФВ} - (\text{плановые невыходы})$ и представляет собой явочное время в днях;
- эффективный фонд времени в часах (ЭФВ):
$$\text{ЭФВ} = \text{ПФВ}, \text{ умноженный на среднюю продолжительность рабочего дня.}$$

Таким образом, для расчета количества отработанных человекочасов или человекоднев в течение года (месяца, квартала) по предприятию первоначально определяется ФРВ одного рабочего (работника) в часах или днях, а затем этот показатель умножается на количество рабочих (работников) на предприятии (либо в определенном структурном производственном подразделении).

Между показателями выработки продукции и использования рабочего времени имеется взаимосвязь и взаимозависимость:

$$I_{\text{дн. выр}} = I_{\text{час. выр}} \cdot I_{\text{исп. РВ в течение дня}};$$

$$I_{\text{год. выр}} = I_{\text{дн. выр}} \cdot I_{\text{числа явочн. дней в году}}.$$

Показатели часовой и дневной выработки применяются обычно для целей анализа и оперативного планирования. В годовых же планах все их расчеты ведутся на одного среднесписочного работника промышленно-производственного персонала (ППП).

Сопоставление динамики годовой — дневной — часовой выработок помогает выявить резервы роста производительности труда за счет лучшего использования рабочего времени.

Рассмотренные виды выработок отражают степень эффективно-го использования рабочего времени и состояние производительности труда.

5.7. Классификация показателей трудоемкости в зависимости от состава затрат труда

Трудоемкость представляет собой сумму затрат живого труда (час) на производство единицы продукции в натуральном выражении по всей номенклатуре изделий и услуг, по отдельным производственным операциям, работам. При большом ассортименте продукции трудоемкость определяется по типичным изделиям, к которым приводятся все остальные.

Показатель трудоемкости имеет ряд преимуществ перед показателем выработки. Он устанавливает прямую зависимость между объемом производства (V) и трудовыми затратами (T) на основе расчета по формуле:

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

где Q — трудоемкость единицы продукции (час).

В зависимости от состава затрат труда на производство единицы продукции различают пять видов трудоемкости: технологическую, обслуживания, производственную, управления и полную.

Технологическая трудоемкость ($Q_{\text{техн}}$) определяется затратами труда основных рабочих — как сдельщиков, так и повременщиков. Она рассчитывается по производственным операциям, отдельным деталям, узлам, готовым изделиям.

Трудоемкость обслуживания ($Q_{\text{обсл}}$) включает затраты труда вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием производства во всех производственных подразделениях. Расчет ее осуществляется по каждой операции, изделию либо пропорционально технологической трудоемкости изделия.

Производственная трудоемкость ($Q_{\text{произ}}$) представляет собой затраты труда основных и вспомогательных рабочих на производство единицы продукции и складывается из трудоемкости технологической и трудоемкости обслуживания.

Трудоемкость управления ($Q_{\text{упр}}$) состоит из затрат труда руководителей, специалистов, охраны и т.п. Затраты труда этих категорий работников в трудоемкости учитываются по-разному: та их часть, которая непосредственно связана с изготовлением изделий, прямо относится на эти изделия, другая часть затрат, которая непосредственно не связана с изготовлением изделий, относится на изделия пропорционально производственной трудоемкости.

Полная трудоемкость ($Q_{\text{полн}}$) отражает затраты труда всех категорий персонала и определяется по формуле:

$$Q_{\text{полн}} = T_{\text{исп. раб}} + T_{\text{вспом. раб}} + T_{\text{раб. упр}} = Q_{\text{произ}} + Q_{\text{упр}}.$$

Каждый из указанных показателей трудоемкости может быть нормативным, плановым (проектным), фактическим.

Нормативная трудоемкость определяется на основе норм труда: норм времени, норм выработки, нормы времени обслуживания, нормативов численности. Она используется для определения общей величины трудовых затрат, необходимых как для изготовления отдельных изделий, так и для выполнения всей производственной программы.

Плановая трудоемкость отличается от нормативной на величину снижения трудозатрат, планируемых в текущем периоде за счет реализации организационно-технических мероприятий (в целях достижения проектной трудоемкости при максимально возможном освоении новой техники и технологии или повышения эффективности производства).

Фактическая трудоемкость — это сумма уже свершенных затрат труда на выполненный объем работ или выпуск произведенной продукции.

Применение показателя трудоемкости позволяет связать проблему измерения производительности труда с выявлением резервов его роста, сопоставить затраты труда на одинаковые изделия в разных цехах и на разных предприятиях.

5.8. Факторы и резервы, обеспечивающие рост производительности труда в экономике рыночного типа

Под факторами роста производительности труда понимают движущие силы, источники, в результате влияния которых изменяется уровень производительности труда. Факторы производительности труда очень разнообразны и многогранны, поэтому на макро- и микроуровне для целей прогнозирования и планирования роста производительности труда, а также их системного восприятия применяются различные группировки. На рис. 26 отражена классификация факторов роста производительности труда.



Рис. 26. Классификация факторов, воздействующих на рост производительности труда

Материально-технические факторы повышения производительности труда включают создание, освоение и внедрение новой техники; освоение и применение прогрессивных технологий; повышение качества и конкурентоспособности продукции на внутреннем и внешнем рынках; комплексную автоматизацию производства и управления производственными процессами; модернизацию действующего оборудования и производства; поддержание конкурентоспособности.

К *организационно-экономическим и структурным* факторам относятся перестройка производства под требования рынка; совершенствование организации производства; внедрение НОТ; развитие прогрессивных структур и функций управления производством и персоналом, повышение качества продукции, ее конкурентоспособности.

Экономико-правовые и нормативные факторы создают материальные, административные и методические предпосылки для повышения производительности труда на всех уровнях и зависят от роли государства и правительства в содействии субъектам реального сектора экономики в работе по повышению производительности труда. К данным факторам относятся:

- совершенствование нормативно-правового обеспечения роста производительности труда;
- усиление экономических стимулов и развитие самоорганизации на микро- и макроуровне;
- создание базы научно-методического обеспечения и информации для субъектов экономики.

Факторы, *материально стимулирующие работников*, включают повышение уровня тарифной ставки; совершенствование системы оплаты труда; совершенствование системы поощрений и др.

Социально-психологические факторы играют также большую роль в повышении производительности труда. Они определяются стилем руководства в подразделениях, на предприятии в целом; мотивацией управления экономикой. Их влияние характеризуется естественными и общественными условиями, в которых трудятся работники предприятия; уровнем подготовки коллективов, степенью дисциплинированности работников, их трудовой и творческой активностью, системой ценностных ориентиров коллектива; качеством, а также социально-демографическим составом трудовых коллективов.

Факторы роста производительности труда и пути ее повышения на уровне предприятия считаются приоритетными и одновременно являются залогом повышения производительности труда на макроуровне.

Использование каждой группы факторов непосредственно связано с анализом существующих резервов возможного повышения производительности труда в определенных организационно-экономических условиях производства по каждому структурному производственному подразделению и предприятию в целом.

Под резервами роста производительности труда понимают неиспользованные реальные возможности экономии затрат живого и овеществленного труда. Резервы используются и вновь возникают под влиянием различных факторов (рассмотренных выше). Количество наличие резервов можно определить как разницу между достигнутым и максимально возможным уровнями производительности труда за определенный промежуток времени. Если совокупность резервов классифицировать в соответствии с классификацией факторов, то при проведении анализа облегчается выявление основных причин потерь и непроизводительных затрат труда по каждому фактору производительности труда и определение путей их устранения.

Общепринято классифицировать резервы по уровню их возникновения (рис. 27).

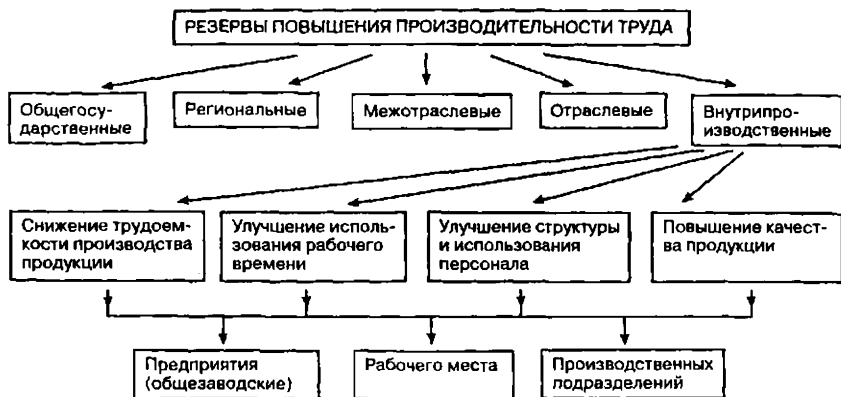


Рис. 27. Классификация резервов по уровню их возникновения

Общегосударственные — это макроэкономические резервы. Их использование оказывает влияние на рост производительности труда в реальном секторе экономики страны. Они связаны с рациональным размещением производства по территории страны с учетом наличия сырьевых и других материальных ресурсов, квалифицированной рабочей силы, состоянием занятости населения, недоиспользованием рыночных методов хозяйствования и т.д.

Наличие *региональных резервов* свидетельствует о возможности более рационального и оптимального использования производительных сил, характерных для данного региона.

Межотраслевые резервы определяются необходимостью улучшения межотраслевых связей, транспортных потоков продукции, укрепления договорной дисциплины между предприятиями разных отраслей.

Отраслевые резервы указывают на возможности повышения производительности труда за счет развития эффективной специализации и кооперации предприятий внутри конкретной отрасли экономики.

Самую большую группу резервов роста производительности труда составляют *внутрипроизводственные резервы*. Они определяются недостатками в использовании на предприятии сырья, материалов, оборудования, рабочего времени и рабочей силы. Серьезные резервы этой группы обусловлены низким уровнем механизации и автоматизации труда на вспомогательных работах и в подсобных производствах.

По срокам использования резервы роста производительности труда делятся на текущие и перспективные. Использование *теку-*

щих резервов планируется в краткосрочном временном периоде — в течение месяца, квартала, года — в зависимости от реальных возможностей предприятия. *Перспективными* называются резервы, для реализации которых в ближайшее время у предприятия нет достаточных ресурсов и использование которых намечается в перспективе — через год или большее количество лет.

С понятиями «факторы» и «резервы» тесно связано понятие «пути повышения производительности труда», т.е. конкретные направления повышения производительности труда за счет использования определенных факторов и резервов роста производительности труда и их ранжирования по приоритетности для данного предприятия во временном периоде.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение эффективности труда.
2. Какими показателями характеризуется эффективность труда?
3. Что такое производительность труда и какое значение имеет ее рост для экономики страны и благосостояния населения?
4. Какое влияние оказывают формы собственности на мотивацию и производительность труда?
5. Назовите показатели производительности труда и методы их измерения.
6. Раскройте достоинства и недостатки методов измерения производительности труда и охарактеризуйте сферу их применения.
7. Приведите классификацию факторов, воздействующих на производительность труда.
8. Определите резервы роста производительности труда и их классификацию.
9. С чем связано замедление темпов роста производительности труда в российской экономике? Каковы последствия этого замедления?
10. Каким образом процесс управления производительностью труда увязывается с общим процессом управления? Как выглядит общий процесс управления, каковы его составные части? Какую роль играет управление производительностью труда в этом более общем процессе?

ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

6.1. Экономическое содержание и взаимосвязь понятий «зарплатная плата», «цена труда», «стоимость рабочей силы»

В странах с рыночной экономикой зарплата рассматривается как цена, выплачиваемая работнику за использование его труда, величина которой определяется рынком труда, т.е. спросом на рабочую силу и ее предложением. Общие закономерности взаимодействия спроса и предложения применительно к товару «рабочая сила» отражены на рис. 28.

Ставка заработной платы (тыс. руб./мес.)

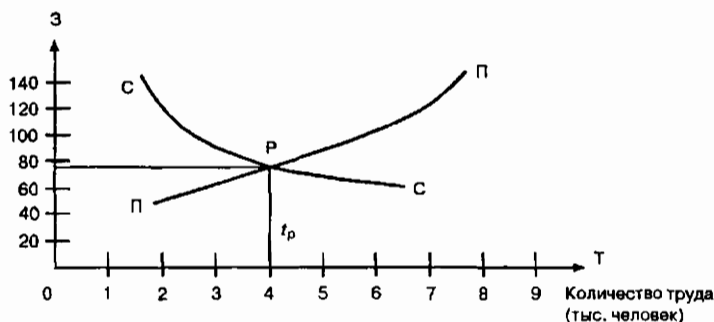


Рис. 28. Механизм действия закона спроса и предложения на рынке труда

Нисходящая кривая С—С показывает, что спрос на работников определенной квалификации (Т) и с низкими ставками зарплаты (З) выше, чем на работников такой же квалификации с высокими ставками.

Восходящая кривая предложения П—П демонстрирует, что число ищущих работу определенной квалификации и согласных на низкие ставки меньше числа претендующих на высокие ставки заработной платы и имеющих ту же квалификацию. В точке пересечения (Р) кривых спроса и предложения определяются равновесная ставка зарплаты и равновесный уровень занятости данного вида труда, т.е. в точке Р достигается договоренность работодателя и наемного работника.

В экономической теории существует и другой подход, при котором заработная плата рассматривается как денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила»; ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

Можно выделить факторы, влияющие на конкретную величину ставки заработной платы: уровень техники, технологии и организации производства; наличие собственных природных ресурсов; отношение людей к труду; эффективность антимонопольной политики государства; уровень влияния профсоюзов на рынке труда и др., — но определяющим остается взаимодействие спроса на труд и его предложения.

Под ценой рабочей силы понимают затраты работодателей на рабочую силу. Поэтому при организации соответствующего статистического учета в России был принят термин «затраты работодателей (предприятий) на рабочую силу».

Следует выделять номинальную и реальную величину заработной платы. *Номинальная (денежная)* заработная плата — это сумма денег, полученная работником за единицу рабочего времени (час, день, неделю, месяц) с учетом всех обязательных вычетов. *Реальная заработная плата* определяется стоимостью товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную зарплату. Она зависит от уровня цен. Между этими величинами существует строгая зависимость, которая выражается формулой:

$$Y_{\text{р.з.п.}} = \frac{Y_{\text{н.з.п.}}}{Y_{\text{ц}}},$$

где $Y_{\text{р.з.п.}}$ — индекс реальной зарплат; $Y_{\text{н.з.п.}}$ — индекс номинальной зарплат; $Y_{\text{ц}}$ — индекс цен на товары и услуги.

Таким образом, можно сделать вывод, что заработная плата есть денежное вознаграждение за труд; часть стоимости созданного трудом продукта, дохода от его продажи, выдаваемая работнику предприятием, учреждением, в котором он работает, или другим нанимателем. Величина заработной платы устанавливается либо в виде должностного оклада, либо по тарифной сетке (ставке), либо в соответствии с контрактом, но не может быть ниже уровня установленной государством минимальной заработной платы. Верхний предел заработной платы в условиях экономики рыночного типа обычно не ограничивается.

6.2. Основы организации и регулирования оплаты труда в России

Основу организации оплаты труда составляют следующие элементы: техническое нормирование труда; тарифное нормирование труда; формы и системы оплаты труда.

С помощью *технического нормирования труда* устанавливают обоснованные нормы труда, необходимые для количественной оценки затрат труда на выполнение какой-либо работы. Нормы используют для определения расценок (размеров оплаты труда за единицу работы).

Тарифное нормирование труда обеспечивается тарифной системой, включающей тарифные ставки 1-го разряда, тарифные сетки, тарифно-квалификационные справочники, схемы должностных окладов для руководителей, специалистов и других служащих, систему доплат и надбавок к тарифной зарплате. Тарифная система позволяет приблизительно оценивать качество труда.

Формы и системы оплаты труда — это способы использования норм труда и тарифной системы для расчетов заработной платы работников с учетом особенностей их труда. Краткое содержание организации оплаты труда отражено на рис. 29.



Рис. 29. Организация оплаты труда

Организация оплаты труда в России в правовом порядке регламентируется и регулируется на различных уровнях: государственном, региональном, отраслевом и на уровне предприятий. В КЗоТе Российской Федерации и некоторых нормативных актах установлены правовые нормы регулирования трудовых отношений, и оплаты труда включительно. В законодательной форме устанавливается минимальный размер заработной платы (МРОТ), ниже которого не может быть месячная оплата труда работника, отработавшего полную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда); периодичность ее индексации в связи с инфляцией; единая тарифная сетка для оплаты труда работников бюджетной сферы; районные коэффициенты к заработной плате работающих на предприятиях в регионах с неблагоприятными природно-климатическими условиями и т.д.

В соответствии с Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» на уровне федераций заключаются генеральные соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, в которых предусматриваются положения об оплате труда, виды компенсирующих доплат, механизм регулирования заработной платы с учетом роста цен и инфляции. На уровне отраслей и регионов, а также внутри регионов вопросы организации оплаты труда регулируются отраслевыми (тарифными) соглашениями и специальными соглашениями по регионам, заключаемыми на отраслевом уровне между соответствующими профсоюзами (иными представительными органами), объединениями работодателей, Министерством труда Российской Федерации (либо правительством республики в составе Российской Федерации, либо органами исполнительной власти в регионе). Генеральные, республиканские, региональные, отраслевые соглашения заключаются на срок до трех лет.

На уровне предприятий (фирм) регламентация труда и его оплаты (включая условия труда, формы, системы, минимум денежного вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты, механизм регулирования оплаты труда исходя из уровня инфляции и др.) осуществляется в коллективных договорах между работниками в лице одного или нескольких профсоюзов (иных представительных органов) и работодателем и их представителями.

Рынок труда через спрос и предложение влияет прежде всего на величину тарифных ставок и должностных окладов. Доплаты и надбавки позволяют более полно оценивать особенности труда с учетом его интенсивности, условий, важности, срочности выполняемой работы и других факторов.

6.3. Роль тарифно-квалификационных справочников в тарифной системе

Тарифная система, т.е. совокупность нормативов, необходимых для учета основных различий в оплате труда, связанных со сложностью работы и квалификацией работников, призвана выполнять следующие функции: гарантировать государственное обеспечение воспроизводства рабочей силы (тарифная ставка 1-го разряда или наименьший оклад не могут быть меньше установленного государством на данный период времени минимального размера оплаты труда); дифференцировать оплату труда работников по их квалификации, сложности и ответственности выполняемых работ; создавать преимущества в оплате труда для работников, способствующих научно-техническому прогрессу, развитию предпринимательства, внедрению прогрессивных форм организации труда и производства. Реализация перечисленных функций обеспечивается элементами тарифной системы, среди которых важную роль играют тарифно-квалификационные справочники (ТКС) — сборники профессиональных характеристик, предназначенных для дифференциации работ и работников в зависимости от сложности труда и квалификации работника, а также для составления программ по подготовке и повышению квалификации работников. Применяется несколько разновидностей ТКС: единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС); отраслевые ТКС; квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и служащих для производственных отраслей; квалификационный справочник должностей служащих бюджетной сферы.

В ЕТКС все работы и профессии делятся на квалификационные группы в соответствии с их сложностью, точностью и ответственностью, т.е. квалификационным уровнем. Каждой группе работ присваивается соответствующий квалификационный разряд — от низшего 1-го до высшего 6-го, а в некоторых отраслях — 8-го. Представление о содержании ТКС дает табл. 6.

Квалификационные характеристики профессий рабочих разработаны с учетом требований НТП, форм организации труда, возрастающих требований к качеству продукции, уровню общего образования и специальной подготовки рабочих.

Действующий в настоящее время ЕТКС работ и профессий рабочих включает более 70 выпусков для общих профессий во всех отраслях народного хозяйства, а также отраслевые выпуски. ЕТКС является обязательным для применения на государственных предприятиях и рекомендательным для предприятий других форм собственности.

Содержание ТКС

ТКС	
Для рабочих	Для служащих
1. Раздел «Характеристика работ» содержит краткое описание работ, которые должен уметь выполнять рабочий с учетом сложности их выполнения, определение степени самостоятельности исполнителя в наладке и обслуживании оборудования, аппаратов механизмов и в выборе и установлении режимов и методов исполнения работы с учетом правильной организации труда на рабочем месте и т.п. 2. Раздел «Должен знать» содержит основные требования к профессиональной подготовке рабочего и дополнительные требования к общим и специальным его знаниям. 3. Раздел «Примеры работ» состоит из наиболее типичных работ по профессиям и разделам	1. Раздел «Должностные обязанности» содержит функции, которые могут быть поручены работнику, занимающему данную должность. В этом разделе отражены факторы, определяющие степень сложности работы, ее содержание, наличие или отсутствие функций руководства, масштаб и характер ответственности. 2. Раздел «Должен знать» содержит основные требования, предъявляемые к работнику в отношении специальных знаний, знаний законодательных актов, положений, инструкций и других руководящих и нормативных документов, а также методов и средств, которые служащий должен уметь применять при выполнении обязанностей. 3. Раздел «Квалификационные требования» определяет уровень и профиль подготовки работника, необходимые для выполнения возложенных на него обязанностей, и требования к стажу работы

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих необходим для установления оптимального разделения труда, определения обязанностей работников, обеспечения рационального их использования в соответствии со специальностью и квалификацией. Соответствие выполняемых работ, уровня знаний и квалификации работников требованиям должностных квалификационных характеристик определяет аттестационная комиссия.

6.4. Функции тарифных сеток и тарифных ставок в тарифной системе

Тарифные сетки, т.е. совокупность тарифных разрядов (ТР) и соответствующих им тарифных коэффициентов (ТК), могут быть различными в разных отраслях и на разных предприятиях. Их назначение – дифференциация оплаты труда работников по квалификации и сложности выполняемых работ. Приведем пример тарифной сетки промышленного предприятия:

ТР	1-й	2-й	3-й	4-й	5-й	6-й	7-й	8-й
ТК	1,0	1,088	1,20	1,350	1,53	1,800	1,89	2,0

Величина ТК показывает, во сколько раз уровень оплаты работ (рабочих) данного разряда превышает уровень оплаты работ (рабочих), отнесенных к 1-му разряду.

Тарифная сетка характеризуется диапазоном, абсолютной и относительной разницей между смежными тарифными коэффициентами. Диапазон тарифной сетки — это отношение тарифных коэффициентов крайних разрядов (первого к последнему). Абсолютная разница смежных тарифных коэффициентов показывает, на сколько единиц увеличивается величина тарифного коэффициента при переходе от разряда к разряду. Относительная разница смежных тарифных коэффициентов показывает, на сколько процентов увеличивается сложность работ и оплата труда при переходе от одного разряда к другому.

Прогрессивными являются тарифные сетки, в которых абсолютная и относительная разница между тарифными коэффициентами увеличивается от разряда к разряду, что повышает заинтересованность работников в росте квалификации.

Тарифные ставки, т.е. выражение в денежной форме абсолютно-го размера оплаты труда за единицу рабочего времени, могут быть часовыми, дневными, месячными (оклады). Они представляют исходную величину уровня оплаты труда. Тарифная ставка 1-го разряда рассчитывается из установленных правительством МРОТ и продолжительности рабочего времени. Предприятия сами определяют тарифные ставки 1-го разряда рабочих и должностные оклады руководителей, специалистов и других служащих с учетом того, что их уровень не может быть ниже установленного законом минимума.

Тарифная сетка помогает анализировать соответствие квалификации работников сложности выполняемых ими работ и определять среднюю тарифную ставку, для чего устанавливают средние тарифные коэффициенты работ и рабочих, средние разряды работ и рабочих, средние часовые тарифные ставки оплаты труда рабочих отдельных профессий.

Средний тарифный коэффициент рабочих и работ можно рассчитать по формулам:

$$K_{\text{ср}}^{\text{рабочих}} = \frac{\sum_{i=1}^n K_i^{\text{раб}} \cdot \chi_i}{\sum_{i=1}^n \chi_i}; \quad K_{\text{ср}}^{\text{работ}} = \frac{\sum_{i=1}^m K_i^{\text{работ}} \cdot T_i}{\sum_{i=1}^m T_i},$$

где $K_{\text{ср}}^{\text{рабочих}}$ — средний тарифный коэффициент рабочих; $K_i^{\text{раб}}$ — тарифные коэффициенты соответствующих разрядов рабочих; χ_i —

численность рабочих; P — число тарифных разрядов рабочих; $K_{\text{ср}}^{\text{работ}}$ — средний тарифный коэффициент работ; $K_i^{\text{работ}}$ — тарифные коэффициенты, соответствующие разрядам выполняемой работы; T_i — объем работ (в нормочасах) по соответствующим разрядам; Π — число тарифных разрядов работ.

Предприятия могут самостоятельно разрабатывать заводские тарифные системы на основе Единой тарифной сетки (ЕТС) для оплаты труда персонала. Заводские ЕТС учитываются в коллективных договорах предприятий и отраслевых тарифных соглашениях. Основу заводской ЕТС составляет дифференциация оплаты труда по сложности с помощью установленных коэффициентов, при этом определяются крайние (максимальные) различия в оплате труда первого руководителя предприятия и рабочего I-го разряда, занятого в нормальных условиях труда, что предопределяет общее количество квалификационных групп всей тарифной сетки. Опыт работы предприятий, использующих свою ЕТС, показывает, что количество разрядов в ней составляет от 7 до 26.

Прогрессивным является использование «вилки» по оплате труда в каждом из разрядов и учет трудового вклада каждого работника в общий результат труда предприятия при отнесении к тому или иному разряду оплаты труда.

6.5. Система доплат и надбавок

В практике работы предприятий используют доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам. Размеры доплат и надбавок определяют отдельно и фиксируют в коллективных договорах, но они не могут быть ниже предусмотренных законодательством.

Основные доплаты к тарифным ставкам и должностным окладам, обусловленные российским законодательством (КЗоТ), следующие:

- за работу в тяжелых и вредных, особо тяжелых и особо вредных условиях труда — рабочим, мастерам, начальникам участков и цехов, другим специалистам и служащим — при их постоянной занятости (не менее 50% рабочего времени) на участках, в цехах и на производстве, где более половины рабочих получают доплату за неблагоприятные условия труда;
- за интенсивность труда — рабочим, занятым на конвейерах, поточных и автоматических линиях;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за работу в сверхурочное время;

- за работу по графику с разделением дня на части с перерывами между ними не менее 2 ч;
- за работу в вечернюю и ночную смену при многосменном режиме работы;
- за работу в ночное время;
- несовершеннолетним работникам — в связи с сокращением их рабочего дня;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- рабочим, выполняющим работы ниже присвоенного им тарифного разряда (разница между тарифной ставкой рабочего с учетом присвоенного ему тарифного разряда и ставкой по выполняемой работе);
- повышенные тарифные ставки и должностные оклады на отдельных объектах строительства и в районах возникновения чрезвычайных ситуаций;
- бригадирам (звеньевым) из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, за руководство бригадой (звеном);
- за ненормированный рабочий день — водителям автомобилей;
- за перевозку опасных грузов на морском и речном транспорте и др.

Кроме перечисленных предприятия (организации) могут самостоятельно определять перечень надбавок и доплат. Наиболее распространенными являются надбавки:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за классность;
- за высокие достижения в труде;
- за выполнение особо важной работы — на срок ее проведения;
- персональные надбавки, устанавливаемые по решению руководителя ведомства, и др.

Величина стимулирующих выплат (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, работу с меньшей численностью и др.) и компенсирующих выплат (доплаты за работу с тяжелыми (вредными), особо тяжелыми (особо вредными) условиями труда рабочим и специалистам, за интенсивность труда, за работу в ночное время, за совмещение профессий и др.) определяется предприятиями самостоятельно и составляет элемент

«Затраты на оплату труда», включаемый в себестоимость продукции (работ, услуг).

6.6. Формы и системы заработной платы, применяемые на предприятиях

На предприятиях и в организациях применяют две формы заработной платы: повременную и сдельную. При *повременной форме* заработок работнику начисляется по тарифной ставке, соответствующей присвоенному ему тарифному разряду или установленному окладу с учетом фактически отработанного рабочего времени. *Сдельной* называется форма заработной платы, при которой труд работника оплачивается по установленным сдельным расценкам за количество фактически изготовленной продукции (выполненной работы).

Качество выполняемой работы прямо соотносится с затратами времени на ее выполнение (количеством работы, выполненным в единицу времени). В то же время сдельная форма направлена на сокращение затрат труда на выполняемую работу, что в отсутствие противовесов приводит к снижению качества. Безработица — один из таких противовесов. При наличии резервной массы рабочих и достаточного уровня требований к качеству на предприятиях возможен перевод работников со сдельной на повременную форму оплаты труда, при этом необходимо сохранять объективную оценку эффективности труда.

Формы заработной платы делятся на системы. *Повременная форма заработной платы* имеет две системы: простую повременную и повременно-премиальную.

При простой повременной системе заработная плата начисляется по тарифной ставке в соответствии с тарифным разрядом за фактически отработанное рабочее время. Учет отработанного времени ведут в часах, днях, сменах, неделях. Расчет заработной платы осуществляется по часовым, дневным ставкам и месячным окладам.

Суть повременно-премиальной системы в том, что простая повременная система дополняется премиями за выполнение определенных количественных и качественных показателей работы. Показатели премирования устанавливаются заранее.

При *сдельной форме заработной платы* систем больше: индивидуальная сдельная, коллективная сдельная, прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная и др.

Выбор формы и системы заработной платы осуществляется руководством предприятия и закрепляется в коллективном договоре.

Повременную форму заработной платы целесообразно применять, когда рабочий не может напрямую влиять на увеличение выпуска продукции (конвейер, аппаратурное производство); отсутствуют количественные показатели выработки продукции; организован строгий контроль и ведется учет реально отработанного времени; квалификация рабочих соответствует разряду выполняемых работ.

Использование рядом российских предприятий повременно-премиальной системы с нормированными заданиями имеет положительные элементы сдельной и повременной заработной платы. Нормированные задания устанавливают исходя из максимального использования производственных мощностей в заданном количестве нормочасов работы (или объеме работы) на данный период времени (смена—неделя—месяц), либо отдельному работнику (индивидуальное нормированное задание), либо бригаде (коллективное нормированное задание).

Заработная плата рабочего при повременно-премиальной системе с нормированным заданием состоит из повременной заработной платы, начисляемой пропорционально отработанному времени и включающей оплату по тарифу, доплаты и надбавки (за профессиональное мастерство, за руководство бригадой, за неблагоприятные условия труда), если рабочий имеет на них право; доплаты за выполнение нормированных заданий, начисляемых в процентах к повременной части заработной платы, исходя из условий выполнения нормированных заданий; премии по принятым на предприятии положениям, начисляемой в процентах к исходной тарифной ставке и доплатам и надбавкам.

При организации заработной платы нужна разработка практического применения эффективных форм и систем, задающих определенный порядок расчетов по каждой группе работающих в зависимости от результата труда.

6.7. Определение заработка при сдельной форме оплаты труда

Сдельная оплата устанавливает взаимосвязь между количеством выработанной продукции и величиной заработка, способствует рационализации использования рабочего времени, улучшению организации труда, росту квалификации рабочих; при этом необходимо повышать требования к качеству продукции.

Основой для начисления заработка при сдельной форме оплаты труда является сдельная расценка, т.е. оплата за изготовление единицы продукции (изделия, части изделия). Определяют сдельную расценку либо по норме выработки продукции, либо по норме времени на изготовление единицы продукции:

$$P_{\text{сд}} = \frac{T_{\text{д}}}{N_{\text{выр}}}; \quad P_{\text{сд}} = T_{\text{ч}} \cdot N_{\text{вр}},$$

где $P_{\text{сд}}$ — сдельная расценка за единицу выполненной работы; $T_{\text{д}}$ — дневная тарифная ставка рабочего-сдельщика, соответствующая его тарифному разряду; $N_{\text{выр}}$ — сменная норма выработки; $T_{\text{ч}}$ — часовая тарифная ставка рабочего-сдельщика, соответствующая разряду работы; $N_{\text{вр}}$ — норма времени на единицу выполняемых работ (ч).

При сдельной форме оплаты труда используются различные системы начисления заработка (рис. 30).



Рис. 30. Системы сдельной оплаты труда

При индивидуальной прямой сдельной системе заработок рабочего определяют путем умножения индивидуальной сдельной расценки за единицу продукции (работ) на общее количество изготовленной им продукции (общий объем работ) за определенное время. Эта система оплаты труда стимулирует индивидуальную выработку продукции, но слабо заинтересовывает рабочих в результатах работы всего коллектива организации. Условием ее эффективного применения являются хорошо организованное нормирование труда и правильный учет выработанной продукции.

При сдельно-премиальной системе рабочему сверх заработка по прямым сдельным расценкам начисляется премия за достижение определенных количественных и качественных показателей работы. Сдельный заработок определяется по формуле:

$$З_{\text{сд.п}} = \frac{З_{\text{сд}} + З_{\text{сд}} \cdot П_{\text{в}} + П_{\text{п}} \cdot П_{\text{о}}}{100},$$

где $З_{\text{сд.п}}$ — общая зарплата рабочего по сдельно-премиальной системе, руб.; $З_{\text{сд}}$ — заработок рабочего по сдельным расценкам, руб.; $П_{\text{в}}$ — процент премии за выполнение показателей премирования; $П_{\text{п}}$ — процент премии за каждый процент перевыполнения показателей премирования; $П_{\text{о}}$ — процент перевыполнения показателей премирования.

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда предусматривает увеличение сдельной расценки по определенной шкале за продукцию, выполненную сверх планового задания. При одноступенчатой шкале за продукцию, изготовленную сверх исходной нормы, сдельная расценка увеличивается на 50%; при двухступенчатой шкале за перевыполнение исходной нормы от 1 до 10% сдельная расценка увеличивается на 50%, свыше 10% — на 75 или 100%.

Общий заработок рабочего по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда можно рассчитывать по формуле:

$$З_{\text{сд. прог}} = З_{\text{сд}} \cdot K_{\text{р}} \cdot \left(1 + \frac{Н_{\text{выр. ф}} - Н_{\text{выр. б}}}{Н_{\text{выр. б}}}\right),$$

где $З_{\text{сд. прог}}$ — зарплата по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда; $З_{\text{сд}}$ — заработок по основным сдельным расценкам; $Н_{\text{выр. ф}}$ — фактическое выполнение норм выработки, %; $Н_{\text{выр. б}}$ — уровень выполнения норм выработки, принятый за базу, %; $K_{\text{р}}$ — коэффициент увеличения основной расценки, взятый по шкале в соответствии с процентом перевыполнения исходной (базовой) нормы.

Сдельно-прогрессивную систему применяют преимущественно на узких участках производства, где необходимо усилить стимулирование перевыполнения плановых заданий.

Косвенная сдельная система оплаты труда применяется обычно для вспомогательных рабочих, обслуживающих основное производство. Их зарплата зависит от результатов труда рабочих, которых они обслуживают. Заработную плату по этой системе можно рассчитывать двумя способами: либо по часовой тарифной ставке вспомогательного рабочего по формуле:

$$З_{\text{к.сд}} = Т \cdot \Phi \cdot Y_{\text{нв}},$$

либо по косвенной сдельной расценке по формуле:

$$З_{\text{к.сд}} = P_{\text{к.сд}} \cdot \Phi,$$

где $Z_{к.сд}$ — зарплата рабочего при косвенной сдельной системе оплаты, руб.; T — часовая тарифная ставка рабочего, руб.; Φ — фактически отработанное данным рабочим количество часов за расчетный период; $Y_{инв}$ — индекс выполнения норм всеми рабочими, которых обслуживает рабочий; $P_{к.сд}$ — косвенная сдельная расценка; Φ — количество выработанных часов обслуживаемыми рабочими.

Аккордная система оплаты труда применяется, когда требуется сокращение срока выполнения работ. Общую сумму оплаты устанавливают по аккордному наряду, в котором указывают полный перечень всех работ (операций), их объем, расценку на одну операцию, общую стоимость выполнения всех операций, а также аккордную расценку за весь объем задания. Заработную плату начисляют всему коллективу рабочих (реже одному рабочему) за выполнение всего аккордного наряда. Общая сумма заработка объявляется заранее, до начала работ. При аккордной оплате труда можно вводить премирование рабочих за сокращение срока выполнения аккордного задания при качественном выполнении работ.

6.8. Виды и основные элементы премиальных систем

На предприятиях различных организационно-правовых форм собственности основная заработная плата работников, как правило, дополняется различными премиальными выплатами, предусмотренными положениями о премиальных системах, которые утверждаются руководителем (работодателем) и согласовываются с профсоюзной организацией. Основными видами премирования являются премирование за основные результаты хозяйственной деятельности, единовременное (разовое) премирование, специальные системы премирования.

Премирование за основные результаты хозяйственной деятельности, наиболее распространенное, может быть индивидуальным и коллективным. Индивидуальное премирование применяют при выполнении отдельных видов работ, требующих особых навыков, умения использовать специальное оборудование и при необходимости учета специфических показателей премирования для отдельных работников. Коллективное премирование основано на создании заинтересованности членов трудового коллектива в общих результатах работы бригады, участка, цеха, отдела или всего предприятия. При этом премию начисляют на коллектив, а распределяют ее между работниками в соответствии с личным трудовым вкладом каж-

дого на основе учета индивидуальной основной заработной платы, отработанного времени, коэффициента трудового участия или в долях по балльной оценке.

Единовременное (разовое) премирование, как индивидуальное, так и коллективное, предусматривает выплату вознаграждения по итогам работы за год; единовременных поощрений за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ; премий по итогам смотров и конкурсов, за участие в выставках, к праздничным и торжественным датам и т.п.

Специальные системы премирования — это вознаграждение работников за экономию конкретных видов материальных ресурсов; за создание и внедрение новой техники; за выпуск товаров народного потребления и оказание платных услуг населению и т.п. Этот вид премирования разрабатывают либо отдельно, либо включают в систему премирования за основные результаты хозяйственной деятельности конкретных подразделений производства.

Все системы премирования, применяемые на предприятии, должны быть согласованы между собой. Основные элементы любой премиальной системы приведены на рис. 31.



Рис. 31. Содержание премиальных систем

Показатели и условия премирования должны соответствовать задачам предприятия или его подразделений и реально зависеть от трудовых усилий коллектива. К основным показателям и условиям премирования относятся рост производительности труда; повышение качества продукции, работ и услуг; снижение затрат на производство; экономия материальных ресурсов; степень использования производственных мощностей, основных фондов, трудовых, финансовых и материальных ресурсов; рост прибыли, дохода и др.

Выбор *круга премируемых работников* обеспечивает связь показателей и условий премирования с конкретными задачами произ-

водства и содержанием трудовой деятельности работников, что оказывает на последних прямое воздействие.

Размер премии дифференцируют в процентах в зависимости от величины средств, направляемых на премирование, и достижения предельного значения показателя премирования.

Периодичность премирования (ежемесячное, ежеквартальное, полугодовое) и *сроки выплаты премий* зависят от сезонности работы, длительности производственного цикла, принятых методов начисления коллективу основной и переменной частей заработной платы.

Основным источником премиальных выплат является фонд потребления предприятия; при этом премирование за основные результаты хозяйственной деятельности и специальное премирование осуществляют за счет фонда оплаты труда в пределах средств, предусмотренных на премирование, которые включают в себестоимость продукции.

6.9. Оплата труда в производственных бригадах

При бригадной системе оплаты труда заработок каждого рабочего ставится в непосредственную зависимость от количества и качества продукции, произведенной всей бригадой. Этим обеспечивается личная заинтересованность рабочих в достижении бригадой более высоких результатов труда.

Принципиальные особенности организации оплаты труда заключаются в том, что первоначально коллективный заработок начисляют всей бригаде, а затем распределяют его между членами бригады в зависимости от их индивидуального трудового вклада. В этих условиях коллектив бригады заинтересован наиболее полно и всесторонне оценить результаты труда каждого члена бригады, поскольку общебригадный результат зависит от работы всех.

К общим требованиям, влияющим на эффективность бригадной оплаты труда, относятся определение оптимальной численности и профессионально-квалификационного состава бригады; выбор наиболее простых и эффективных показателей оценки труда каждого; правильный расчет внутрибригадных норм выработки и сдельных расценок; правильное распределение бригадного заработка среди членов бригады.

При повременной оплате труда бригаде устанавливают нормированные задания с премированием за своевременное и качественное их выполнение. В состав коллективного заработка бригады включают повременную оплату по тарифным ставкам (окладам) с учетом отработанного времени; экономию фонда оплаты труда при работе за отсутствующего рабочего; премии из фонда оплаты

труда за основные результаты производственной деятельности; премии и вознаграждения целевого назначения из прибыли, направляемой на эти цели в том случае, если участниками работ являются все члены бригады.

При сдельной оплате труда заработную плату начисляют бригаде в целом. Общий заработок бригады зависит от установленной бригаде сдельной (коллективной или индивидуальной) расценки за единицу произведенной продукции и фактической выработки продукции бригадой. Метод распределения бригадного заработка выбирает сама бригада и утверждает на общем собрании. Распределение зависит от типа бригады (специализированная или комплексная), способа разделения труда в бригаде (бригада с полным разделением труда, с частичным или без разделения), организационно-технических условий работы бригады.

Наиболее распространены методы распределения заработка в соответствии с тарифными разрядами и отработанным временем, а также по тарифным разрядам, отработанному времени с учетом коэффициента трудового участия (КТУ). Для использования КТУ необходимо определить, на какую часть заработка будет распространяться КТУ (на премию, на приработок, на премию и приработок, на приработок и тарифную часть или на весь заработок); установить диапазон КТУ (минимальное и максимальное его значение); установить повышающие и понижающие КТУ факторы и степень их влияния на размер КТУ (табл. 7).

Таблица 7

Факторы, влияющие на КТУ

Факторы	
Повышающие КТУ: • превышение средней производительности труда в бригаде при хорошем качестве работы • рост профессионального мастерства, применение теоретических и практических знаний для повышения эффективности работы бригады • инициатива освоения и применения прогрессивных методов труда, качественное выполнение производственных заданий • активность при максимизировании использования оборудования, внедрении новой техники и передовой технологии • систематическое выполнение работ по смежным профессиям и профессиям более высокой квалификации • оказание помощи молодым рабочим в освоении профессии, выполнении производственных заданий и др.	Понижающие КТУ: • низкая интенсивность, выражающаяся в отставании от общего темпа труда коллектива • низкий профессиональный уровень, отрицательно влияющий на производительность и качество труда бригады • невыполнение конкретных производственных заданий и распоряжений звеньевского, бригадира и мастера • бесхозяйственное отношение к материально-энергетическим ресурсам, их перерасход • нарушение правил техники безопасности, промсанитарии, противопожарной безопасности, дисциплины труда и др.

Размер КТУ каждому работнику выставляется в конце смены бригадиром. По итогам работы за месяц каждому определяется среднемесячная величина КТУ, которая выносится бригадиром на утверждение бригадой (советом бригады) и используется при расчетах индивидуальных заработков членов бригады.

Наибольшее распространение получило применение КТУ при распределении коллективной бригадной премии.

6.10. Оплата труда при контрактной системе найма

Контрактная система найма и оплаты труда получила широкое распространение в мире для регламентации оплаты труда руководителей, работников науки, а в ряде случаев и рабочих. В соответствии с действующим законодательством заключать контракт можно в трех случаях: когда сама работа носит срочный характер (должна быть выполнена в определенный срок); когда об этом просит сам работник; когда по закону невозможно заключить постоянный договор, например по контракту принять работника на место женщины, ушедшей в декретный отпуск.

Контракт представляет собой вид трудового договора, устанавливающий индивидуальные условия трудовой деятельности на определенный срок. В контракте можно предусмотреть права работника на информационное, техническое и прочее обеспечение выполнения служебных обязанностей, на повышение квалификации и образовательного уровня в рабочее время за счет работодателя, на оплату простоя не по вине работника и др. Работодатель имеет право контролировать выполнение обязательств работника по контракту.

В специальном разделе контракта, регламентирующем условия организации оплаты труда, учитываются профессионально-квалификационный статус работника, его индивидуальные способности, сложность и значимость трудовых функций и практические результаты деятельности и соглашения сторон.

Существующие ставки (оклады) служат лишь отправной точкой для переговоров; оплата труда по контракту может существенно отличаться от них. Возможно деление оплаты труда на постоянную (должностной оклад) и переменную (в зависимости от результатов деятельности) доли. Вопрос об их количественном соотношении решают стороны в индивидуальном порядке в зависимости от характера и содержания работы. При этом конкретный размер должностного оклада устанавливают с учетом сложившейся стоимости рабочей силы на данном сегменте рынка труда.

Переменную долю заработка определяют различными способами, но обязательно с учетом достижения показателей, непосредственно зависящих от работника. Перечень таких показателей разрабатывают на предприятии, в нем могут присутствовать рост прибыли (дохода) и рентабельности, ввод в действие объектов или выполнение задания в установленные сроки или досрочно и др.

Пример дифференциации должностных окладов в зависимости от показателей рентабельности и прибыли приведен в табл. 8.

Таблица 8

**Изменение базовой оплаты труда
по показателям рентабельности и прибыли, %**

<i>Повышение уровня рентабельности и прибыли по сравнению с предыдущим периодом</i>	<i>Увеличение базового должностного оклада</i>
<i>Повышение уровня рентабельности</i>	
5	20
10	40
20 и более	50
<i>Прирост прибыли</i>	<i>Прирост зарплаты от прироста прибыли</i>
До 15	0,3
15–29	0,5
30–39	0,8
40 и выше	1,0

Переменная часть оплаты труда руководителей предприятий и структурных подразделений может определяться на основе учета соотношения темпов ростахозрасчетного дохода (прибыли) по сравнению с изменением величины средств на потребление.

Контракт может включать условия социального обеспечения работника: единовременные пособия при уходе на пенсию, при постоянной или временной потере трудоспособности в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания; оплату медицинской помощи, в том числе стоимости лекарств, лечебно-оздоровительных процедур и др.

6.11. Особенности оплаты труда работников на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности

Особенности оплаты труда работников на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности определяются

тем, что на этих предприятиях работают в основном три категории работников: штатный персонал; временно работающие по договору; работающие по индивидуальному трудовому соглашению. Работа штатного персонала оплачивается по фиксированным окладам или ставкам, изменяющимся в зависимости от отработанного времени и результатов работы предприятия. Временно работающие по договору и трудовому соглашению получают оплату за фактический объем работ после выполнения задания.

Размер оплаты труда работников может устанавливаться несколькими способами: по тарифной и бестарифной системам, по трудодням, по ставке трудового вознаграждения, по комиссионным, по «плавающим окладам», в процентах от прибыли и др.

Бестарифную систему оплаты труда применяют на предприятиях любой организационно-правовой формы, ее относят к коллективным системам оплаты труда. Заработная плата каждого работника представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда и зависит от квалификационного уровня работника (ККУ), КТУ, отработанного времени.

ККУ определяют отношением фактической средней часовой заработной платы работника за прошедший период (3—12 мес.) к минимальной заработной плате на данном предприятии за этот же период. Индивидуальный ККУ используют как для расчетов индивидуального заработка, так и для группировки работников по квалификационному уровню. При этом в одной квалификационной группе могут быть и рабочие, и специалисты. КТУ применяется для оценки трудового вклада работника в общий результат труда предприятия. Его величину определяют с учетом факторов, корректирующих заработную плату не более чем на 7—10%. Правильное применение бестарифной системы предполагает строгий учет отработанного рабочего времени.

Разновидностью бестарифной системы является ее модель, при которой вместо двух коэффициентов (ККУ и КТУ) определяют один обобщающий коэффициент оплаты труда, учитывающий как факторы квалификационного уровня работника, так и факторы результативности его работы и отношения к труду за конкретный расчетный период. Для каждого работника определяют отношение его оплаты труда к минимальной заработной плате на предприятии. Размер заработной платы рассчитывают по формуле:

$$З_{pi} = \frac{K_i}{\sum_{i=1}^n K_i} \cdot \Phi_{от},$$

где Z_{ni} — размер заработной платы конкретного работника; n — общая численность работников данного предприятия; K_i — коэффициент, показывающий, во сколько раз оплата труда i -го работника выше минимальной; $\sum K_i$ — арифметическая сумма значений K_i всех работников предприятия; $\Phi_{от}$ — фонд оплаты труда работников предприятия.

Оплата труда в кооперативах и на малых предприятиях, эффективно применяющих подрядные формы организации труда, осуществляется в два этапа: вначале выдается аванс непосредственно за выполнение работы, затем производится окончательный расчет — после реализации продукции и получения дохода в виде доли или процента от доходов, полученных предприятием от реализации продукции.

Комиссионная оплата труда предназначена для работников, которые трудятся по соглашениям и договорам. Оплата труда устанавливается в виде фиксированной доли дохода, который получает предприятие от реализации продукции, произведенной работниками по трудовому соглашению. Размер комиссионных зависит от размеров доходов, получаемых от реализации продукции (услуг) и от затрат, требуемых для продажи изделий в данной или отдаленной местности.

Разновидностью комиссионной оплаты является использование *ставки трудового вознаграждения*, которая применяется в организациях, оказывающих консультативные и сервисные услуги по научно-техническим разработкам. Размер трудового вознаграждения может устанавливаться в виде фиксированного процента от суммы платежей, поступивших организации по ее контрактам.

Для руководителей и специалистов на предприятиях различных форм собственности может применяться *система «плавающих окладов»*, основанная на том, что по результатам работы в каждом месяце образуются новые должностные оклады за счет их повышения (понижения) за каждый процент роста (снижения) производительности труда на обслуживаемом участке при условии выполнения планового задания по выпуску продукции.

Оклады работников кооперативных и частных предприятий могут формироваться *в процентах от фактической прибыли*.

Оплата труда по трудодням применяется в старательных артелях, большинстве строительных и промышленных кооперативов. Дневные ставки трудодня для отдельных профессий и должностей разрабатываются правлением артели и утверждаются общим собранием его членов. Каждому работнику устанавливают коэффициент, учитывающий образование, стаж работы, деловые качества, владение несколькими профессиями. Оплата труда председателя артели,

других руководителей и высококвалифицированных специалистов производится по фактической стоимости трудодня с применением повышающих коэффициентов в диапазоне 1,1—2,0. Средства на оплату труда старателей формируют из дохода артели за вычетом обязательных платежей и финансового резерва. Индивидуальную зарплату определяют путем распределения остающегося дохода между работниками с учетом начисленных каждому трудодней.

6.12. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы

Оплата труда работников учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании, за исключением работников органов государственного управления, осуществляется на основе Единой тарифной сетки (ЕТС), которая представляет собой шкалу тарификации и оплаты труда всех категорий работников бюджетных отраслей, включая рабочих, служащих — технических исполнителей, специалистов и руководителей. Каждая профессионально-квалификационная группа работников занимает в ЕТС соответствующий разряд, при этом учитываются только сложность выполняемых работ (должностные обязанности) и квалификация работника.

Постановлением Правительства Российской Федерации № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы» на основе ЕТС с 1993 г. введена в действие 18-разрядная ЕТС как нормативный документ, регулирующий оплату труда в диапазоне 1—10,07. По условиям оплаты труда в соответствии с ЕТС тарификация работников осуществляется следующим образом:

<i>Группы работников</i>	<i>Тарифные разряды по оплате труда</i>
Рабочие	1–8
Служащие – технические исполнители	2–5
Специалисты различного профиля	4–13
Руководители структурных подразделений; главные и высококвалифицированные специалисты; руководители учреждений и др.	3–18

Тарификация работников происходит путем их аттестации на основе квалификационных требований по общеотраслевым должностям и должностям, специфичным для отдельных отраслей бюджетной сферы.

Для проведения аттестации на предприятиях создаются аттестационные комиссии. На каждого аттестуемого работника его непосредственный руководитель готовит представление, содержащее оценку профессиональной подготовки, уровня квалификации и отношения к работе.

Аттестационная комиссия рассматривает представление, заслушивает аттестуемого и выносит решение о соответствии работника определенной должности и разряду оплаты труда.

Решение об установлении работникам соответствующих разрядов оплаты труда принимает руководитель организации, учреждения, предприятия с учетом рекомендаций аттестационной комиссии.

В 1992 г. в ЕТС был заложен принцип нарастания тарифных коэффициентов от разряда к разряду с учетом равномерного и регрессивного изменения коэффициентов. С 1-го по 3-й разряд установлено равномерное нарастание — 13%, с 6-го по 18-й — 11%. Такой принцип предполагает направленность ЕТС на создание преимуществ в оплате работников начальных уровней квалификации, что обусловлено низким уровнем ставки 1-го разряда в условиях бюджетного дефицита и экономического кризиса в стране.

С 1 апреля 1999 г. в ЕТС в соответствии с постановлениями Правительства РФ происходили существенные изменения в тарифных коэффициентах, базирующихся на значительно возрастающих ставках с 1-го разряда с учетом повышения минимального размера оплаты труда (см. табл. 9) и уменьшающегося диапазона в новых ЕТС. На основе Постановления Правительства РФ от 18 марта 1999 г. № 309 диапазон ЕТС уменьшился с 10,07 до 8,23. В соответствии с Постановлением Правительства от 29 апреля 2006 г. введена ЕТС по оплате труда для работников федеральных государственных учреждений с диапазонами 1–4,5, которая носит рекомендательный характер для других категорий работников бюджетной сферы.

Новые условия оплаты труда по ЕТС приняты по согласованию с общероссийскими объединениями профсоюзов и общероссийскими объединениями работодателей и используются не только в отраслях бюджетной сферы, но и на ряде предприятий предпринимательского сектора экономики в России.

Таблица 9

Минимальная заработная плата в Российской Федерации

Годы	1992	1995	2000	2005	2006 с 1 мая	2007 с 1 сентября — проект
Минимальный размер оплаты труда, руб. (до 1999 г. в тыс. руб.)	0,7	42,5	107,8	760	1100	1400

Совершенствование системы оплаты труда работников бюджетной сферы направлено на создание отраслевых систем оплаты труда, максимально адаптированных к новым условиям хозяйствования.

Отраслевые системы оплаты труда должны обеспечить формирование условий для подъема общего уровня заработной платы бюджетников посредством усиления его связи с индивидуальными и коллективными достижениями в труде, вывод из системы оплаты труда компенсационных надбавок за неблагоприятность условий труда наряду с развитием системы страхования профессиональных рисков, укрепление системы государственных гарантий в сфере оплаты труда, развитие самостоятельности руководителей бюджетных организаций в выборе и построении систем тарифной оплаты и стимулирующих выплат, единство в финансировании отраслевых рынков труда, укрепление конкурентоспособности бюджетных организаций на рынке труда.

6.13. Организация оплаты труда государственных служащих

Основные принципы организации оплаты труда государственных служащих определены в ст. 17 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» и Указами Президента РФ от 9 апреля 1997 г. № 310 и от 6 марта 1998 г. № 265 и от 25 июля 2006 г. № 766.

Денежное содержание государственного служащего состоит из должностного оклада, надбавок к должностному окладу за квалификационный разряд, выслугу лет, особые условия государственной службы, надбавок за почетные звания Российской Федерации, а также премий по результатам работы. Размер минимального должностного оклада государственного служащего устанавливается по младшей должности государственной службы исходя из величины прожиточного минимума, средней заработной платы работников промышленности и отраслей бюджетной сферы. Разница между размерами должностных окладов по предыдущей и последующей должностям государственной службы не может быть менее 5 и более 10%.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за классный чин государственному служащему устанавливается в размере не менее 50% должностного оклада по замещаемой государственной должности государственной службы. Размер ежемесячной надбавки за выслугу лет приведен в табл. 10, а ежемесячная надбавка за особые условия государственной службы установлена в размере 20% должностного оклада. Условия ее выплаты устанавливают руководители федеральных органов исполнительной власти или их аппаратов, других госорганов, предусмотренных конституцией страны.

**Размеры ежемесячных надбавок
за выслугу лет федеральным государственным служащим**

При стаже государственной службы:	Надбавки, %
от 1 года до 5 лет	10
свыше 5 лет до 10 лет	20
свыше 10 лет до 15 лет	30
свыше 15 лет	40

Порядок исчисления стажа для установления этой надбавки утвержден Указом Президента России от 3 сентября 1997 г. № 982. В Москве ежемесячная надбавка лицу, имеющему почетное звание Российской Федерации, устанавливается в размере 50% должностного оклада по замещаемой должности.

Премирование государственных служащих производится по итогам службы за месяц (квартал) и за год, а также за выполнение особо важных заданий в порядке и на условиях, устанавливаемых руководителем государственного органа.

При формировании и утверждении фондов оплаты труда для всех федеральных органов исполнительной власти сверх суммы средств, направленных на выплату должностных окладов федеральным государственным служащим, предусматриваются в расчете на год средства на выплату:

- ежемесячной надбавки за классный чин — в размере четырех должностных окладов;
- ежемесячной надбавки за выслугу лет — в размере трех должностных окладов;
- ежемесячной надбавки за особые условия государственной службы — в размере двух с половиной должностных окладов;
- премий по итогам службы за месяц (квартал) и за год, а также за выполнение особо важных заданий — в размере трех должностных окладов;
- материальной помощи — в размере двух должностных окладов.

В итоге сверх должностного оклада каждый госслужащий может получать 14,5 должностного оклада в год, или 1,2 должностного оклада в месяц дополнительно к основному должностному окладу. Оклад денежного содержания государственного служащего индексируется в размерах и в сроки, установленные для работников бюджетной сферы в централизованном порядке. Предельная численность и фонд оплаты труда государственных служащих определяются соответствующими законодательно-нормативными актами.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение заработной платы как экономической категории.
2. Покажите взаимосвязь заработной платы с такими понятиями, как «стоимость рабочей силы», «цена труда». В чем состоит сложность экономического содержания заработной платы?
3. Определите основные функции заработной платы в рыночной экономике.
4. Какие факторы влияют на уровень заработной платы при рыночных отношениях в экономике?
5. Охарактеризуйте основные принципы и элементы заработной платы.
6. Опишите применяемые формы оплаты труда. Перечислите их достоинства и недостатки.
7. Перечислите основные системы сдельной формы оплаты труда. Как определяются различные виды сдельных расценок?
8. Перечислите основные системы повременной оплаты труда. Как определить заработную плату по одной из систем?
9. Что представляет собой тарифная система? Какова роль тарифно-квалификационных справочников и каково их содержание?
10. Дайте оценку нормирования труда как элемента организации заработной платы.
11. Опишите систему существующих доплат и надбавок к тарифной ставке.
12. В чем заключаются особенности оплаты труда работников бюджетной сферы?
13. Как определяется заработок рабочих-повременщиков и служащих?
14. Как определяется заработок рабочих-сдельщиков?
15. Назовите особенности оплаты труда государственных служащих.
16. В чем состоят особенности оплаты труда работников предприятий различных организационно-правовых форм собственности?
17. Каким образом посредством организации заработной платы обеспечивается совпадение интересов работников и работодателей на предприятиях?

УРОВЕНЬ ЖИЗНИ И ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

7.1. Сущность уровня жизни и факторы, его определяющие

Благополучие нации характеризуется различными понятиями: «уровень жизни», «народное благосостояние», «безопасность жизнедеятельности», «образ жизни», «качество трудовой жизни», «качество жизни» и др. Разные термины иногда имеют одинаковое содержание, а иногда принципиально различаются по составу компонентов (табл. 11).

Таблица 11

**Состав компонентов
уровня жизни в различных концепциях**

<i>Компоненты уровня жизни</i>		
<i>Концепция ООН</i>	<i>Шведская модель</i>	<i>Концепция СССР</i>
1. Здоровье	1. Труд и условия труда	1. Характер и условия труда
2. Потребление продуктов питания	2. Экономические возможности	2. Уровень обеспеченности и реального потребления материальных благ и материальных услуг
3. Образование	3. Политические возможности	3. Состояние обеспеченности людей благами духовной жизни и охраны здоровья
4. Занятость и условия труда	4. Школьное обучение	4. Показатели, характеризующие конечный результат уровня жизни на основе взаимодействия всех факторов: • установленная законом и фактическая продолжительность трудовой деятельности • продолжительность жизни населения в целом и по различным его группам
5. Жилищные условия	5. Здоровье и использование медицинской помощи	
6. Социальное обеспечение	6. Социальные возможности (формирование семьи и семейных отношений)	
7. Одежда	7. Жилище	
8. Отдых и свободное время	8. Питание	
9. Права человека	9. Свободное время и его проведение	

Принципиальные различия концепций касаются иерархии ценностей.

Согласно *концепции ООН* первостепенное значение для жизни человека имеют здоровье людей и их питание. Западные ученые в своих исследованиях показали непосредственную связь между уровнем жизни, качественным составом питания и эффективностью труда. Своевременное возмещение энергетических затрат, произведенных организмом в процессе труда, влияет на работоспособность человека. Плохое и недостаточное питание может стать причиной прогулов, что сказывается на эффективности труда. При исследовании связи между потреблением, производительностью труда и заработной платой на основе показателя «эффективный час работы» выяснилось, что существует определенный уровень «эффективности» заработной платы (а значит, и объема потребления), отклонения от которого не выгодны ни предприятиям, ни работникам. Следовательно, можно считать, что целевая установка концепции уровня жизни ООН позволяет органично увязать все его компоненты и максимально приближаться к концепции качества жизни.

Шведскую модель можно определить как концепцию «качества трудовой жизни», так как она имеет трудовую установку и уровень жизни здесь прежде всего связывается с трудом, экономическими и политическими возможностями, реализуемыми через политический механизм страны в конкретной социальной политике.

Концепция качества жизни формирует совокупность условий, определяющих физическое, умственное и социальное благополучие человека или группы людей. Здесь речь идет не только об объективных факторах, определяющих качество жизни (питание, жилище, занятость, образование и т.д.), но и о субъективном восприятии человеком уровня своего благополучия и таких понятиях, как счастье, удовлетворенность, удовольствие. Например, необходимым компонентом жизненной удовлетворенности является удовлетворенность состоянием здоровья, женитьбой (замужеством), семейными отношениями, работой, финансовым положением, жилищными условиями, возможностями получения образования и т.д. Таким образом, концепция качества жизни включает все взаимосвязи человека с окружающей средой, характеризующие как степень удовлетворения потребностей, так и степень соответствия реальных возможностей ожиданиям.

В России наиболее распространен термин «уровень жизни» как комплексная социально-экономическая категория, отражающая степень развития и уровень удовлетворения разнообразных материальных, духовных и социальных потребностей человека, живущего в обществе. В соответствии со ст. 25 Конвенции МОТ № 117

«Об основных целях и нормах социальной политики» человек имеет право на уровень жизни (включая пищу, одежду, жилье, медицинский уход и социальное обслуживание), который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи, а также право на обеспечение на случай безработицы, инвалидности или иной случай утраты средств к существованию по независящим от него обстоятельствам.

В России и ее регионах для оценки уровня жизни в ходе экономической реформы используется следующая система показателей: средняя оплата труда работников; покупательная способность населения на основе средней заработной платы и пенсии; минимальный потребительский бюджет по основным социально-демографическим группам населения; прожиточный минимум по основным социально-демографическим группам населения; численность и доля населения, имеющего среднедушевые доходы ниже минимального потребительского бюджета и прожиточного минимума; потребление продуктов питания в домашних хозяйствах с различным уровнем среднедушевого дохода; денежные доходы и расходы определенных социально-демографических групп населения; показатели дифференциации населения по среднедушевым доходам; структура потребительских расходов различных социально-демографических групп населения.

Компонентами уровня жизни выступают определенные виды потребностей, удовлетворение которых является составной частью уровня жизни в целом. Входящие в компонент потребности, как правило, удовлетворяются определенным видом деятельности (производство продуктов питания, медицинское обслуживание, обучение и др.), который включает множество данных, относящихся к удовлетворению потребностей в соответствующей области в течение какого-то периода времени. Совокупность компонентов охватывает всю сферу человеческих потребностей, и степень удовлетворения потребностей позволяет выделить четыре уровня жизни населения (рис. 32).

Достаток	Пользование благами, обеспечивающими всестороннее развитие человека
Нормальный уровень	Рациональное потребление, обеспечивающее человеку восстановление его физических и интеллектуальных сил
Бедность	Потребление благ на уровне сохранения работоспособности как нижней границы воспроизводства рабочей силы
Нищета	Минимально допустимый набор благ и услуг, потребление которых позволяет лишь поддержать жизнеспособность человека

Рис. 32. Четыре уровня жизни

На уровень жизни воздействуют множество факторов: с одной стороны — состав и величина постоянно изменяющихся потребностей населения; с другой стороны — ограничения в возможностях удовлетворения потребностей исходя из положения на рынке товаров и услуг, доходов населения, заработной платы работников, которые определяются масштабами и эффективностью производства, сферы услуг, состоянием НТП, культурно-образовательным уровнем населения и его структурой, национальными особенностями, политической и экономической обстановкой в стране (рис. 33).

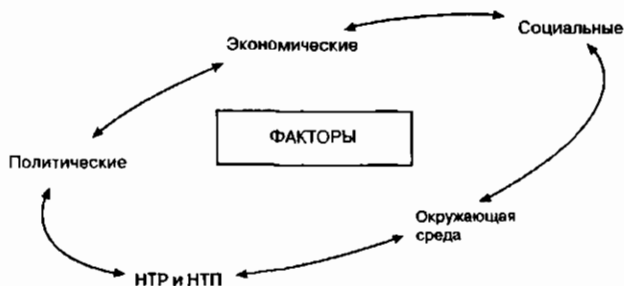


Рис. 33. Факторы, определяющие уровень жизни

Все факторы тесно взаимосвязаны, взаимозависимы и требуют комплексного рассмотрения при решении проблемы повышения качества и уровня жизни в стране.

7.2. Классификация показателей и методика оценки уровня жизни

Показатели уровня жизни можно распределить на четыре группы: индикаторы дохода; комбинированные индикаторы; индикаторы социального участия; субъективные индикаторы (рис. 34).

Для оценки уровня жизни в рамках одной страны чаще всего используются *индикаторы дохода*, основанные на имеющихся данных о доходах и расходах населения. Определяются частные (индивидуальные) и синтетические (обобщающие) показатели. Важнейшими среди них являются распределение семей по величине дохода на семью, распределение семей по доходу на одного члена семьи, распределение граждан по душевому потреблению.

Оперативная статистика *социальных индикаторов* отражает прожиточный минимум, средний денежный доход на одного работающего, размер пенсии, индекс потребительских цен и т.п.

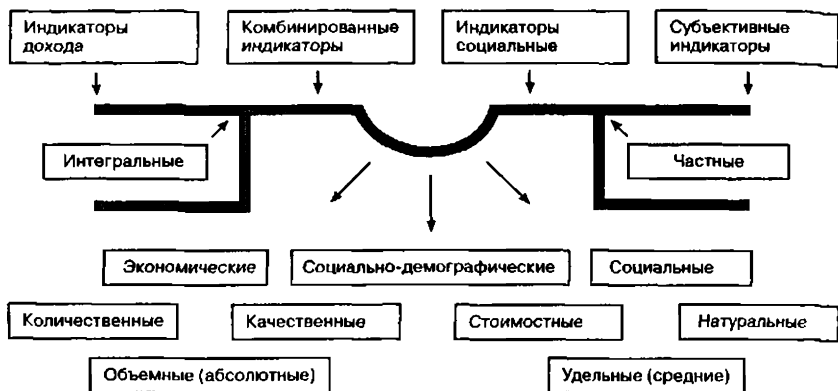


Рис. 34. Классификация показателей уровня жизни

Изменение уровня жизни населения оценивается на основе расчета индекса стоимости жизни, который в настоящее время исчисляется по набору товаров и услуг для различных социально-демографических групп населения и по минимальному набору по формуле:

$$J = \frac{P_1 q_0}{P_0 q_0},$$

где P_0 , P_1 — цена покупки базисного и текущего периодов; q_0 — объем покупок базисного периода.

В общем виде процесс исчисления индекса стоимости жизни можно представить поэтапно: первоначально проводится обследование семейных бюджетов для получения информации о структуре расходов различных групп населения; далее отбираются магазины и товары-представители, на которых изучается изменение цен; на завершающем этапе определяется сам набор товаров-представителей. В разных странах количество товаров в таком наборе колеблется от 100 до 1000. Широко развитая система «весов» позволяет переходить от конкретных товаров-представителей к агрегированным (укрупненным) товарным позициям.

В условиях разбалансированности российского рынка происходит заметный рост стоимости жизни (табл. 12). Это усиливает необходимость измерения воздействия динамики потребительских цен на уровень жизни населения.

Социально значимыми стандартами, характеризующими уровень предельно допустимых норм социального обеспечения, являются минимальный потребительский бюджет, прожиточный мини-

**Основные показатели
доходов и уровня жизни населения России**

Показатели	Годы	На душу населения	Социально-демографические группы			
			Трудоспособные	Пенсионеры	Дети до 7 лет	Дети 7–15 лет
Величина прожиточного минимума (ПМ), руб.	1999 г.	1016,4	1134,5	836	821,4	1106,1
	2000 г.*	1185,1	1292,3	924,6	937,7	1277,9
Величина продуктового набора ПМ, руб.	1999 г.	593,1	599,8	517,5	515	735,9
	2000 г.*	642,4	653,5	585	550,6	788,1

* Данные за январь — сентябрь 2000 г.

мум, уровень бедности, черта бедности, «пороговые значения» качества жизни и др.

В рекомендациях ООН в качестве комбинированного показателя уровня жизни предложен показатель «индекс качества жизни», включающий характеристики, определяющие состояние здравоохранения; уровень образования; среднюю продолжительность жизни; степень занятости населения; платежеспособность населения; доступ к политической жизни.

Для международного сопоставления уровня жизни с 1990 г. применяется социальный индикатор — «индекс развития человеческого потенциала» (ИРЧП), или сокращенно «индекс человеческого развития» (ИЧР), который измеряется тремя показателями: ожидаемая продолжительность жизни, уровень образования, реальный душевой валовой внутренний продукт (ВВП). В совокупности они отражают три главных качества: здоровую жизнь, уровень знаний, достойный человека уровень жизни. Для каждого показателя применяется шкала от 0 до 1, где 0 — это минимум, а 1 — максимум. По новой методике минимальные показатели формируются исторически, примерно за 30 прошлых лет, максимальные рассчитываются на 30 лет вперед. ИЧР представляет собой простое среднее трех индексов: индекса ожидаемой продолжительности жизни, индекса уровня образования, индекса скорректированного реального ВВП на душу населения в долларах паритета покупательной способности (ППС). Каждый показатель (индекс) рассчитывается по формуле вида:

$$J_{\text{ППС}} = D_{\Phi} - \frac{D_{\text{min}}}{D_{\text{max}}} - D_{\text{min}},$$

где D_{Φ} — фактическое значение показателя, $D_{\max}$ и $D_{\min}$ — соответственно максимальное и минимальное значения показателя.

Переход от плановой экономики к рыночной объективно сопровождается резким увеличением дифференциации доходов населения. Причем в начале перехода этот процесс происходит на фоне экономического спада и высоких темпов инфляции, которые обостряют проблему неравенства, вызывая значительное снижение уровня жизни основной массы населения. Чтобы сгладить остроты социально-экономических противоречий и не допустить массового обнищания населения, государство должно активно участвовать в перераспределении доходов, формировать новую систему социальной защиты населения, адекватную требованиям социально ориентированной рыночной экономики.

7.3. Взаимосвязь повышения уровня жизни и эффективности труда

Определяющую роль в повышении уровня жизни населения играет рост ВВП и национального дохода (НД). Производство и объем НД являются результатом эффективности труда нынешнего поколения и источником роста фонда потребления и фонда накопления в обществе. Рост НД и ВВП позволяет государству повышать минимальный размер оплаты труда и пенсии, размеры социальных пособий, осуществлять различные социальные программы и т.п.

Размер и динамика НД зависят от многих факторов: производительности труда, занятости, отраслевой структуры производства, объемов инвестиций, уровня развития социальной сферы и др. Определяющую роль среди них играют производительность и эффективность труда, позволяющие получить прирост ВВП и НД без дополнительных трудовых затрат и при существенной экономии материальных и финансовых ресурсов на производство продукции.

В свою очередь, производительность и эффективность труда зависят от развития НТП, совершенствования организации труда, производства и управления, социально-экономических факторов (мотивации труда, развития социальной сферы и др.).

НТП и НТР вносят изменения в развитие новой техники, новых материалов, прогрессивной технологии в содержание и организацию труда, организацию производства и управления; привносят новые знания в образование, профессиональную подготовку кадров и т.д. Новая информация в виде открытий, изобретений характеризует потенциал экономического роста, способствующий повышению эффективности труда и уровня жизни в стране. Эко-

логическая направленность НТП — сохранение природной среды, генофонда нации — проявляется в условиях и содержании труда, экономии природных ресурсов, рационализации потребления, что благотворно влияет на организм человека, его работоспособность, продолжительность жизни. Пропаганда здорового образа жизни, экологических и медицинских знаний способствует претворению в жизнь новой идеологии НТП. Дополнительные возможности роста производительности общественного труда заложены в социальной сфере, где формируется человеческий потенциал. Развитие социальной сферы (науки, образования, здравоохранения, культуры) обуславливает удовлетворение социальных (духовных, культурных) потребностей населения, способствует развитию интеллекта нации, сохраняет и укрепляет ее здоровье, влияет на экономическое развитие общества и т.д. Увеличению богатства цивилизованных стран способствует использование результатов творчества предыдущих поколений посредством обучения, просвещения, усвоения научных знаний, моральных норм. Результаты творческой деятельности также обеспечивают рост НД за счет лучшего использования трудовых, материальных и природных ресурсов, что создает возможности для сокращения рабочего времени, улучшения условий труда, повышения рентабельности и прибыльности производства, роста заработной платы, доходов и уровня жизни населения.

В России в годы перехода к рынку концепцию развития общества можно охарактеризовать как неудачную: налицо уменьшение национального имущества, снижение ВВП, НД, объема промышленного производства, производительности труда; заторможенное развитие социальной сферы (недостаточность финансирования, оплата труда по «остаточному принципу», коммерциализация некоторых социальных услуг). Отсутствие целенаправленной идеологии развития НТП, инвестиционной стратегии в реализации достижений НТП и в развитии социальной сферы, а также коммерциализация некоторых социальных услуг неизбежно сказываются на уровне жизни каждого человека, всего населения и его отдельных групп.

7.4. Источники формирования и структура доходов населения

Доходы населения — это совокупность денежных и натуральных средств, формирующихся за счет труда работника и других источников и предназначенных для поддержания физического, морального, экономического и интеллектуального состояния человека на определенном уровне удовлетворения его потребностей.

Доходы могут формироваться следующим образом: по труду, по собственности, по способностям, по потребностям, по должности, с помощью лотерей, своевременной оплаты труда. В цивилизованном мире основой распределения общественных благ является принцип распределения по труду. В рыночной экономике он модифицируется в принцип распределения по предельной продуктивности труда, которая определяется с учетом ситуации на рынке труда.

Основными источниками личных доходов являются трудовая деятельность населения, работающего по найму; трудовая деятельность лиц свободной профессии; предпринимательская деятельность; собственность; средства государства и предприятий, распределенные в соответствии с принадлежностью к определенной социальной группе и категории персонала; личные подсобные хозяйства.

Классификация доходов предусматривает их распределение и объединение в группы и подгруппы в зависимости от различных признаков (табл. 13).

Переход к рыночной экономике вносит разнообразие в стратегию поведения людей в сфере занятости и по отношению к получению дохода. Некоторые группы населения стремятся к получению максимально высоких доходов ценой полного расходования своей рабочей силы. Другие группы (например, люди со слабым здоровьем, работающие пенсионеры, матери, взрослые дети, живущие с родителями) предпочитают фиксированный доход при ограниченных затратах труда. При выборе линии трудового поведения критерием чаще всего является сравнительная ценность, придаваемая дополнительному доходу или свободному от работы времени.

Свободное время также можно считать одним из параметров неденежного дохода: проблема свободного времени, или продолжительности рабочего дня, имеет важное значение, так как человек может увеличить свой денежный доход, работая в нескольких местах и продлевая свое рабочее время.

Общей тенденцией изменений в структуре доходов населения за период реформ стало снижение доли заработной платы в составе совокупных денежных доходов. Наряду с этим все большую роль среди источников доходов начинают играть доходы от предпринимательской деятельности, от собственности и социальные трансферты.

Признаки формирования и структура доходов

Классификация доходов		
По экономической природе	По экономическому содержанию	По степени использования
Трудовые (основа формирования – трудовая деятельность): • доходы, получаемые в форме оплаты труда на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности • доходы от индивидуальной трудовой деятельности • доходы от личного подсобного хозяйства • доходы от предпринимательской деятельности • доходы от реализации платных бытовых услуг и т.д. Нетрудовые: а) экономически обоснованные (доходы, получаемые по линии государственных официальных каналов и от бизнеса, не противоречащего правовым нормам, 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.п. б) 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	Денежные: • 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: • стоимость натуральных поступлений от личного подсобного хозяйства, используемых на личное потребление • стоимость натуральных услуг лечебно-профилактического, культурно-бытового и социального характера за счет федерального, муниципального бюджетов и фондов предприятий • другие Совокупные (показатель, характеризующий материальную обеспеченность населения): • все виды доходов как денежные, так и натуральные	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: • стоимость приобретенных материальных и культурно-бытовых благ на сумму располагаемого дохода с учетом цен на товары и услуги

7.5. Дифференциация доходов различных социальных групп

Дифференциация денежных доходов работников складывается преимущественно под влиянием двух факторов — дифференциации заработной платы и дифференциации различий в семейном положении работников. Однако дифференциацию заработной платы и дифференциацию доходов нельзя оценивать с одних и тех же позиций. В первом случае мы имеем такое экономическое неравенство, которое отвечает понятию социальной справедливости в рамках данного общественного строя и является условием прогресса; во втором случае неравенство складывается в результате перераспределения доходов в семьях, которое в известной мере «несправедливо», поскольку в определенной части не имеет отношения к труду и трудовым заслугам людей.

Причинами неравенства и имущественного расслоения по доходам являются неравное распределение доходов и собственности; неодинаковые стартовые условия для развития индивидуально-трудовой деятельности, предпринимательства, бизнеса; относительно низкий размер оплаты труда у некоторых категорий работников; повышение доли иждивенцев в семье; наличие незанятых трудоспособных лиц; низкий уровень социальных выплат; несвоевременные выплаты заработной платы, пенсий, пособий.

Неравенство и социально-имущественное расслоение населения — одна из серьезных проблем перехода к рыночным отношениям. Для количественной оценки дифференциации доходов применяются следующие показатели: децильный коэффициент, коэффициент Джинни, кривая Лоренца.

Децильный коэффициент выражает соотношение между средними доходами 10% наиболее высокооплачиваемых и 10% наименее обеспеченных граждан. В 1998 г. на 10% наиболее обеспеченного населения приходилось 33,1% денежных доходов, а 10% наименее обеспеченных имели всего 2,5% денежных доходов, т.е. доходы 10% богатых в 13,3 раза превышали доходы 10% беднейших. В 2000 г. ситуация практически не изменилась: 20% богатых имели 47,2% денежных доходов, а 20% наименее обеспеченных — 6,1%, т.е. денежные доходы 20% богатых в 7 раз превышали доходы 20% беднейших.

Коэффициент Джинни — это индекс концентрации доходов населения. Он используется для характеристики распределения совокупного дохода между группами населения. В России значение этого коэффициента в 2000 г. составляло 0,394, что значительно превышало показатели большинства европейских стран и США. В то

же время объективность подсчета в Госкомстате России является сомнительной: сложно оценить доходы наиболее обеспеченных слоев общества, так как значительная часть доходов не декларируется.

Кривая Лоренца демонстрирует степень удаления фактического распределения доходов от состояния абсолютного равного распределения, которое теоретически представлено биссектрисой на графике долей доходов и долей семей (рис. 35).

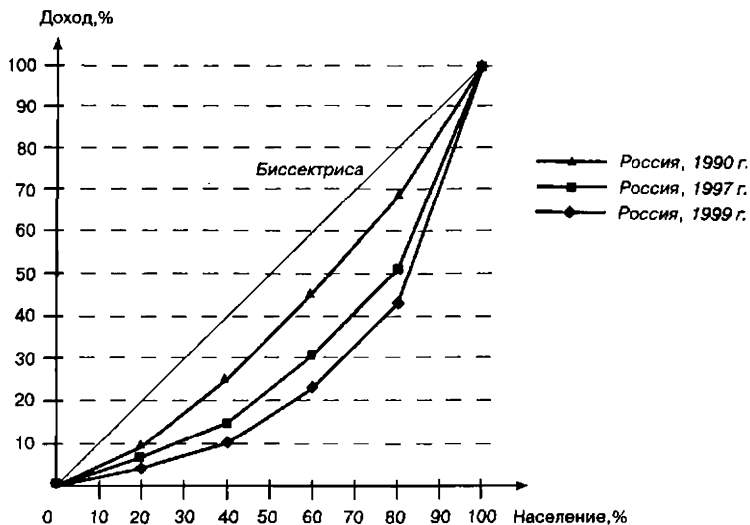


Рис. 35. Кривая Лоренца

Углубляющаяся дифференциация доходов представляет серьезную опасность с экономической и социальной точек зрения, свидетельствуя об отсутствии формирования среднего класса в России, на который должно опираться правительство в ходе осуществления рыночных реформ.

Основным каналом перераспределения доходов населения являются налогообложение личных доходов, имущества и система социальных трансфертных платежей.

Экономисты пришли к выводу, что предел социальной напряженности наступает в тот момент, когда беднейшие 40% населения начинают получать менее 12—13 % общей суммы доходов. Между тем сейчас в числе низкодоходных оказалась подавляющая часть работников сфер образования, здравоохранения, культуры.

7.6. Влияние инфляции на уровень жизни населения

Инфляция крайне отрицательно сказывается на жизненном уровне, соотношении номинальной и реальной заработной платы трудящихся. Их сбережения и заработки значительно обесцениваются. Стремительное повышение цен на потребительские товары и услуги приводит к существенному замедлению темпов роста номинальной и падению реальной заработной платы. Доля прироста номинальной заработной платы, «съедаемая» инфляцией, весьма возросла, а уровень реальной заработной платы оказался «отброшенным» назад почти на десятилетие.

Инфляция, выходя из-под контроля, оказывает на ход экономического развития целый комплекс сугубо отрицательных, негативных влияний. Общеизвестно, что инфляция сужает мотивы к трудовой деятельности, ибо подрывает возможности нормальной реализации ценовых заработков. Инфляция, особенно в условиях существенного роста цен, усиливает социальную дифференциацию населения, разрыв между «крайними» группами получателей доходов. Негативное влияние инфляции состоит также и в том, что она ограничивает возможности накопления. Сбережения в ликвидной форме сокращаются, частично принимают натуральную форму (скупка недвижимости). Соотношение между потребляемой и сберегаемой частями доходов сдвигается в сторону потребления. Выпуск ценных бумаг нередко не достигает желаемой цели — «изъять» деньги у населения.

Инфляция ослабляет позиции властных структур. Стремление государственных органов получить посредством эмиссии дополнительные средства для решения неотложных задач вызывает рост недовольства, усиление нажима со стороны различных социальных групп в целях увеличения заработков, получения дополнительных льгот и субсидий. Снижается доверие к программам и мероприятиям, намечаемым и проводимым правительством. Реакция населения на ухудшение условий на потребительском рынке, в производстве принимает нередко довольно острые формы: в 2000 г. на 817 предприятиях бастовали 31 тыс. работников, преимущественно по экономическим мотивам.

К негативным последствиям инфляционных процессов относятся:

- снижение реальных доходов населения (при неравномерном росте номинальных доходов);
- обесценение сбережений населения (повышения процентов на вклады, как правило, не компенсирует падения реальных размеров сбережений);

- потеря у производителей заинтересованности в создании качественных товаров (увеличивается выпуск товаров низкого качества, сокращается производство относительно дешевых товаров);
- усиление диспропорций между производством промышленной и сельскохозяйственной продукции;
- ограничение продажи сельскохозяйственных продуктов в силу снижения заинтересованности, в ожидании повышения цен на продовольствие;
- ухудшение условий жизни преимущественно представителей социальных групп с твердыми доходами (пенсионеров, служащих, студентов, чьи доходы формируются за счет государственного бюджета).

Для поддержания фиксированного уровня жизни введена система компенсационных мер, т.е. индексация социальных программ, доходов различных групп населения, заработной платы работающих, пенсий, стипендий, пособий и других социальных выплат населению. Однако российская практика индексации доходов, сбережений и компенсационных выплат не снимает негативного воздействия инфляции на уровень жизни населения, поскольку эти меры, как правило, проводятся после очередного повышения цен на рынках товаров и услуг.

7.7. Принципы формирования новой системы социальной защиты работников

Под системой социальной защиты следует понимать совокупность социальных гарантий, компенсаций, пособий, закрепленных в законодательном порядке, а также формы и уровни предоставления их различным группам населения. Система социальной защиты включает гарантии:

- в сфере трудовых отношений и оплаты труда;
- в области условий и охраны труда;
- в сфере занятости;
- в области пенсионного обеспечения;
- в области государственного социального страхования;
- семьям с детьми и другим категориям населения.

Российская система социальной защиты в процессе рыночной трансформации экономики столкнулась с большими трудностями: растущая бедность населения, инертность старой системы социальной защиты, ограниченность ресурсов из-за кризиса производства и платежей и др.

При выборе модели социальной защиты важно учитывать законодательное закрепление минимальных государственных социальных гарантий в наиболее важных сферах жизнедеятельности человека (оплате труда, доходах, образовании и культуре, здравоохранении, жилье, социальном обеспечении); развитие социального страхования; развитие социальной инфраструктуры социальной помощи населению.

Принципы выбора модели социальной защиты в разных экономических системах существенно различаются: в планово-директивной системе применялась всеобщность социальных гарантий; в рыночной системе государственная поддержка распространяется на нетрудоспособных и малообеспеченных граждан, т.е. на основную массу населения, за исключением лиц с высоким материальным достатком.

Основные принципы формирования новой системы социальных гарантий:

- отказ от социального иждивенчества и предоставление социальных гарантий в зависимости от степени трудоспособности граждан, предоставление социальной помощи на основе заявления, ориентированность социальных программ на конкретные группы населения;
- мобильность системы социальных гарантий, защиты и поддержки населения, включая меры долговременного характера и механизм оперативного реагирования;
- преемственность в создании системы, т.е. учет сложившихся структур и методов (возможность их модернизации в новых условиях);
- децентрализация процесса управления социальной сферой, четкое разграничение функций между всеми ветвями исполнительной власти (центральными, республиканскими и местными органами управления).

Критериями социальной защиты являются социальные нормы, на которые должны быть ориентированы гарантийные и компенсационные выплаты пособия; определение минимальных границ удовлетворения индивидуальных потребностей; минимальный уровень доходов на одного человека или на члена семьи.

Социально-экономические нормативы в системе социальной защиты должны:

- служить ориентиром для текущего планирования, определяющего минимальные границы удовлетворения важнейших потребностей и минимальные уровни доходов;

- быть эталоном целевой установки для обоснования краткосрочного прогнозирования социальных процессов;
- служить критериями оценки фактического состояния социальной сферы, эффективности мер в области социального развития.

Важнейшую роль в установлении и эффективном функционировании системы социальной защиты играют механизм регулирования социальных гарантий и принципы его формирования на различных уровнях управления — государственном, муниципальном и на уровне предприятия. Роль предприятий, основанных на различных организационно-правовых формах собственности, в решении социальных вопросов (при рыночных отношениях в экономике) возрастает.

Социальные гарантии на государственном уровне:

- проведение единой социальной политики, гарантирующей всем членам общества равные возможности в формировании своего уровня жизни и уровня жизни своей семьи;
- обеспечение гарантируемого уровня благосостояния для всех членов общества;
- установление единых механизмов управления социальными процессами;
- освобождение государственных органов от решения текущих вопросов в рамках территорий и отдельных трудовых коллективов.

Социальные гарантии на территориальном (муниципальном) уровне:

- разработка региональных программ, включающих развитие социальной инфраструктуры;
- формирование системы мер в области помощи малообеспеченным семьям с детьми и др.

Социальные гарантии на уровне конкретного предприятия:

- расширенное воспроизводство рабочей силы;
- профессиональная ориентация, подготовка и переподготовка кадров (особенно в связи с профилактикой высвобождения рабочей силы);
- обеспечение благоприятных условий труда;
- организация быта и отдыха работников и их семей.

Регулирующий механизм на современном этапе должен удовлетворять основным требованиям и обеспечивать:

- ориентированность социальных программ на конкретные группы населения (в условиях дефицита ресурсов это наиболее эффективный путь);

- согласование форм и методов управления на различных уровнях (федерация, ее субъекты, первичное звено экономики);
- четкое разграничение функций между различными субъектами управления.

Правовое обеспечение социальных программ и программ социальной защиты населения законодательно закреплено Конституцией Российской Федерации, Кодексом законов о труде (КЗоТ РФ), пенсионным законодательством, нормативными документами, регламентирующими механизм индексации доходов населения.

Источниками финансового обеспечения социальных программ являются федеральный бюджет, местные бюджеты, средства предприятий и организаций, средства населения (в виде налогов и целевых взносов).

На предприятиях для целей социальной защиты работников создаются специальные социальные фонды, право распоряжаться которыми имеет коллектив.

Социальные фонды предприятий — это источник средств для предоставления социальных гарантий работающим и членам их семей. Распределение средств данных фондов является прерогативой трудового коллектива предприятия, а их использование на социальные гарантии работникам осуществляется под контролем государства и представительных органов трудового коллектива. Целевой характер социальной политики непосредственно на предприятии, ее ориентация на нужды конкретного коллектива создают дополнительные возможности для закрепления кадров и повышения их трудовой активности.

Вопросы для самоконтроля

1. В чем состоит сущность понятий «уровень жизни», «стоимость жизни», «качество жизни»? Покажите взаимосвязь этих категорий.
2. Охарактеризуйте систему показателей уровня жизни и методы их оценки.
3. Назовите международные нормы и стандарты оценки уровня жизни.
4. Какие факторы определяют уровень жизни населения в России?
5. Раскройте понятие «доходы населения». Какие источники их формируют?
6. Покажите состав и направления использования совокупного дохода, учитываемого в семейном бюджете.
7. Охарактеризуйте дифференциацию доходов и принцип социальной справедливости.

8. Покажите влияние инфляции на уровень жизни.
9. Что такое индексация доходов? Для каких целей она используется? Каков круг индексируемых доходов, механизм осуществления и периодичность проведения индексации?
10. Назовите важнейшие принципы формирования новой системы социальных гарантий населению в России.
11. Каков механизм управления формированием доходов и уровнем жизни в условиях перехода к рынку?
12. Какими чертами должна обладать модель социальной защиты в рыночной системе?
13. На каких принципах формируется новая система социальной защиты населения в России?
14. Раскройте механизм регулирования социальных гарантий на различных уровнях управления.
15. Какие источники формируют правовое и финансовое обеспечение социальных программ?

ПЛАНИРОВАНИЕ И АУДИТ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

8.1. Аналитический подход к планированию трудовых показателей

Любое планирование начинается с аналитического этапа, предусматривающего объективный предварительный экономический анализ количественных и качественных показателей, характеризующих состояние социально-трудовых отношений, использование рабочей силы и эффективность труда в предплановом периоде.

Экономический анализ — это особый вид экономических исследований эффективности производственно-хозяйственной деятельности и управленческих решений, направленных на ее повышение. Термин «анализ» означает разложение целого на составные элементы с целью раскрытия их взаимосвязей, силы взаимовлияния, определения степени необходимости каждого из них,

Основные задачи анализа:

- обеспечить объективную оценку использования трудовых ресурсов — рабочей силы и производительности труда;
- определить факторы и количественное измерение их влияния на изменение трудовых показателей;
- изыскать пути устранения отрицательных факторов и закрепления влияния положительных факторов;
- разработать рекомендации по улучшению использования трудовых ресурсов в направлении повышения производительности труда.

В трудовой сфере анализ системы трудовых показателей дает возможность соединить и увязать отдельные показатели между собой, а это позволяет оценивать влияние каждого показателя и всей их совокупности на общую результативность труда.

Объектом анализа трудовых показателей на уровне предприятия является совокупность количественных и качественных измерителей применения живого труда в процессе производства.

В методике анализа трудовых показателей целесообразно выделять следующие объекты исследования:

- факторы и пути интенсификации и повышения эффективности использования труда;
- трудовые показатели — обеспеченность трудовыми ресурсами и производительность труда;

- влияние трудовых показателей на конечные результаты деятельности.

В ходе анализа трудовых показателей предприятия следует осуществить научно обоснованную выборку из общего массива показателей наиболее результативных с точки зрения влияния на эффективность и прибыльность предприятия. Анализ показателей может быть технически упрощен и содержательно обогащен, если изначально структурировать их по крупным блокам (рабочая сила, производительность труда и т.п.). Внутри каждого блока целесообразно акцентировать внимание на двух составляющих репрезентативности работы — количестве и качестве.

Анализ трудовых показателей является не самоцелью, а одним из средств совершенствования планирования и хозяйственного руководства. Необходим комплексный анализ, который предполагает изучение уровня и динамики любого отдельного показателя в тесной связи и взаимосвязи с изменением уровня и динамики всех других показателей.

8.2. Планирование труда в бизнес-плане

Свободное предпринимательство и жесткая конкурентная среда при рыночных отношениях вынуждают предприятия прогнозировать и планировать свою деятельность, разрабатывать производственные планы с учетом конъюнктуры рынка и своих ресурсных возможностей, включая ресурсы труда. При этом решаются три группы задач:

- определение потребности в рабочих, специалистах, служащих, руководителях по специальностям, профессиям, уровню квалификации с учетом подбора, подготовки, переподготовки и повышения их квалификации;
- мобилизация коллектива на повышение производительности и качества труда;
- обоснование фонда потребления, установление размеров заработной платы и других выплат из фонда потребления.

При рыночных отношениях, свободном предпринимательстве производственные планы служат инструментом реализации отдельных сделок или их совокупности в целях обеспечения максимально возможной прибыли. Так, план-программа с необходимыми экономическими обоснованиями получила название бизнес-плана, который предшествует началу предпринимательской деятельности, является обоснованием при расчете ожидаемого результата производства или целесообразности ведения какого-либо дела, заключения определенной сделки.

Учитывая серьезные изменения в планировании за последние годы и отсутствие регламентирующих нормативных документов по бизнес-планам, исходя из практики можно выделить следующие наиболее часто встречающиеся разделы бизнес-плана:

- цели и задачи предпринимательской сделки;
- характеристика продукции (услуг), планируемой к выпуску.

Разделы, в которых находят отражение трудовые показатели:

- основные показатели бизнес-плана;
- ресурсы для реализации сделки;
- программа действий, организационный план;
- ожидаемый экономический эффект.

В бизнес-плане указывают потребность в специалистах (с учетом профиля, образования, опыта) для успешной работы предприятия, предположительный размер заработной платы; рассматривают возможность пользования услугами служб занятости, привлечения специалистов на постоянную работу или в качестве совместителей.

При подготовке плана для уже действующего предприятия составляются краткие справки о сотрудниках, где должны быть отражены их квалификация, опыт работы, целесообразность дальнейшего их использования.

Многие фирмы терпят крах из-за организационной неразберихи: не всегда четко определены роли, взаимодействие служб друг с другом, координация и контроль их деятельности. Поэтому бизнес-план должен включать и организационную схему предприятия.

В бизнес-плане выделены вопросы найма и оплаты труда руководящих работников, участия в прибылях.

На государственных и муниципальных унитарных предприятиях сохранился традиционный техпромфинплан, в специальном разделе которого планируются трудовые показатели.

Текущее планирование учитывает следующие трудовые показатели: производительность труда; численность рабочих; численность ППП; трудоемкость продукции; средняя заработная плата одного работника ППП, одного работника предприятия в целом.

По ППП планируют затраты труда на единицу продукции; производительность труда одного рабочего, одного работника ППП; темпы роста производительности труда; прирост объема продукции за счет роста производительности труда; численность ППП; численность основных и вспомогательных рабочих; фонд оплаты труда по всем категориям персонала; среднюю заработную плату по всем структурным подразделениям.

По непромышленной группе (НП) планируют численность работников, фонд оплаты труда и среднюю заработную плату.

Планирование производства внутри предприятий при рыночных отношениях способствует развитию фирм, увеличению их доходов и доходов отдельных работников, улучшению использования рабочей силы.

8.3. Взаимосвязь трудовых показателей и их влияние на деятельность предприятия

К трудовым показателям относятся производительность труда, выработка, трудоемкость производственной программы, трудоемкость единиц продукции, численность и состав персонала, фонд заработной платы, фонд оплаты труда, фонд потребления, средняя заработная плата.

В новых условиях хозяйствования планирование трудовых показателей приобретает особое значение. На первое место выдвигается задача выполнить производственную программу по выпуску конкурентоспособной продукции, используя лучшие средства с наименьшими затратами живого и овеществленного труда. Это усиливает значение и влияние трудовых показателей на весь ход производственного процесса.

Центральное место в системе показателей занимает планирование производительности труда.

Повышение производительности труда — главный фактор роста эффективности и развития всего производства. Оно непосредственно связано со снижением трудоемкости продукции, рациональным использованием рабочего времени, повышением квалификации работников, хорошей организацией труда и системой его стимулирования и т.п.

Трудоемкость единицы продукции составляет основу формирования численности и состава персонала и непосредственно связана с нормированием труда и формированием его оплаты.

Трудовые показатели органически взаимосвязаны с другими показателями оперативных и стратегических планов, поскольку являются составной частью технического, экономического и финансового планирования, и непременно отражаются при определении затрат на производство продукции в расчетах экономического эффекта и в распределении прибыли.

8.4. Планирование повышения эффективности труда

Планирование повышения эффективности труда связано с выявлением резервов и расчетами планового уровня производительности труда по факторам.

Программы повышения производительности труда предусматривают внесение изменений в такие сферы, как человеческие ресурсы, структура производства, технологические процессы, культура производства. Разработка программ осуществляется на основе определенных принципов (рис. 36).

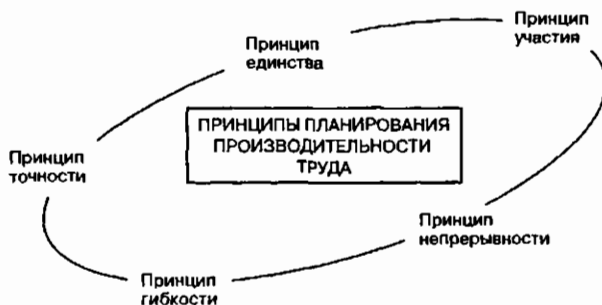


Рис. 36. Принципы планирования производительности труда

Для планирования повышения производительности труда в наибольшей степени подходит интерактивное планирование, основанное на принципе участия и мобилизации творческих способностей работников предприятия и предполагающее подвластность контролю в будущем.

Чтобы составить достаточно напряженный, но всесторонне обоснованный, сбалансированный и реальный проект, при планировании производительности труда необходимо учесть все причины, обуславливающие его рост, включить в проект все выявленные резервы.

На уровень и динамику производительности труда оказывают влияние объективные факторы: изменение объема и структуры производства, повышение технического уровня производства и др. Для определения воздействия какого-либо фактора на рост производительности труда рассчитывается экономия рабочей силы по отношению к необходимой численности работников.

При неизменной структуре объема производства исходная численность работников ($Ч_{и}$) на данный объем работ может быть определена по формуле:

$$Ч_{и} = Ч_{баз} \cdot ОП_i,$$

где $Ч_{баз}$ — численность работников базового периода, человек;
 $ОП_i$ — рост объема производства i -го структурного подразделения.

При наличии структурных сдвигов $Ч_{\text{и}}$ определяется по формуле:

$$Ч_{\text{и}} = Ч_i \cdot ОП_i,$$

где $Ч_i$ — численность работников i -го структурного подразделения, человек.

Повышение технического уровня производства (внедрение новой техники, механизация и автоматизация производства, внедрение новых технологических процессов, модернизация оборудования и т.д.) — важнейший фактор, влияющий на рост производительности труда.

За счет модернизации или внедрения нового оборудования можно рассчитать экономию рабочей силы ($ЭЧ_p$) по формуле:

$$ЭЧ_p = \left(1 - \frac{М \cdot 100}{М_{\text{ст}} \cdot 100 + М_{\text{м}} \cdot П_r}\right) \cdot Ч_{\text{и}} \cdot \frac{T_{\text{д}}}{T_{\text{к}}},$$

где $М$ — общее количество единиц оборудования; $М_{\text{ст}}$ — количество немодернизированного оборудования; $М_{\text{м}}$ — количество нового или модернизированного оборудования; $П_r$ — рост производительности труда при эксплуатации нового или модернизированного оборудования, %; $T_{\text{д}}$ — число месяцев действия нового или модернизированного оборудования; $T_{\text{к}}$ — календарное число месяцев в расчетном периоде.

Экономия численности работающих ($ЭЧ_{\text{ппп}}$) определяется по формуле:

$$ЭЧ_{\text{ппп}} = \frac{Ч_{\text{ппп}} \cdot Э_p \cdot У_3}{100 \cdot 100},$$

где $Ч_{\text{ппп}}$ — расчетная численность работающих для производства планового объема продукции, исходя из выработки базисного периода; $Э_p$ — относительная экономия численности рабочих, %, $У_3$ — доля рабочих, занятых обслуживанием оборудования, к численности промышленно-производственного персонала, %.

$$Э_p = \left(1 - \frac{М \cdot 100}{М_{\text{ст}} \cdot 100 + М_{\text{м}} \cdot П_r}\right) \cdot \frac{T_{\text{д}}}{T_{\text{к}}} \cdot 100.$$

При определении производительности труда учитываются факторы, связанные с совершенствованием управления, организации производства и труда, — мероприятия по улучшению управления производством, повышению уровня специализации, улучшению условий труда, сокращению потерь от брака, повышению квалификации работников и др.

Влияние каждого фактора на рост производительности труда (Π_{π}) определяется по формуле:

$$\Pi_{\pi} = \frac{\text{ЭЧ}_{pi} \cdot 100}{n},$$

где ЭЧ_{pi} — экономия рабочей силы по i -му фактору, человек; n — экономия рабочей силы, исчисленная по всем факторам, человек.

Прирост производительности труда по всем факторам рассчитывается суммированием прироста по каждому фактору по формуле:

$$\Pi_{\pi} = \frac{\text{ЭЧ}_{pi} \cdot 100}{\text{Ч}_n - \text{ЭЧ}_{pi}}.$$

В условиях перехода к рыночным отношениям исходят из принципиально нового понятия сущности и стратегии планирования трудовых показателей на предприятии, в том числе и производительности труда.

Системный подход к управлению производительностью требует определения технических, технологических и организационных факторов. При этом должны использоваться два фактора производительности: непосредственный труд (отношение общего объема продукции к количеству затраченного на его производство труда в единицах рабочего времени) и многофакторный показатель эффективности (затраты не только труда, но и других ресурсов — сырья, материалов, топлива, электроэнергии, издержек по сбыту и др.).

Управление производительностью — это процесс, предполагающий стратегическое и оперативное планирование, постоянный контроль за эффективным внедрением новых технологических, организационных и управленческих решений.

8.5. Планирование численности персонала в соответствии со стратегией деятельности предприятия

Потребность в персонале, его численности на различных предприятиях или фирмах определяется величиной спроса на изготавливаемую ими продукцию, производимые работы или услуги. Процесс планирования включает три этапа: оценку наличных трудовых ресурсов, оценку будущих потребностей, разработку программы по развитию трудовых ресурсов. Цели и задачи кадрового планирования отражены на рис. 37.

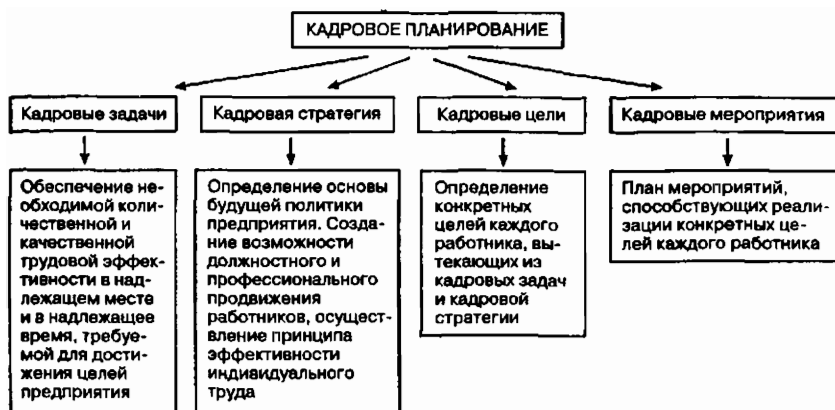


Рис. 37. Цели и задачи кадрового планирования в организации

Одна из главных задач — обеспечение рабочих мест на длительную перспективу с учетом постоянного технического и технологического обновления производства.

Планирование численности кадров предполагает ее расчет на основе полной трудоемкости, т.е. подсчет численности необходимого количества рабочих различных специальностей, способных выполнить весь объем работ производственной программы. Далее определяется необходимое число специалистов, служащих и управленцев по видам трудоемкости и нормам обслуживания и управляемости.

Численность основных рабочих определяется исходя из плановой или фактической трудоемкости. По нормам обслуживания и числу рабочих мест устанавливается численность вспомогательных рабочих.

На нормируемых работах применяется метод расчета трудоемкости. Численность определяется делением установленного объема работ (в нормо-часах) на полезный фонд времени одного работающего (в часах) и на процент выполнения норм.

Планирование кадров осуществляется по принадлежности к группам ППП и НП и по категориям работников. Планирование численности рабочих учитывает явочный и списочный составы, а остальные категории ППП планируются только по списочному составу.

Планируемая численность рабочих по явочному составу рассчитывается делением суммы явочной численности за каждый день на число рабочих дней в месяце с поправкой на процент невыходов. Расчеты ведутся на основе планового баланса рабочего времени одного среднесписочного рабочего.

Планирование среднесписочной численности рабочих-сдельщиков ($Ч_{сд}$) определяется по формуле:

$$Ч_{сд} = \frac{T_{т.пл.сд}}{\Phi_{вр.пл} \cdot K_{вн.пл}} \text{ (человек)},$$

где $T_{т.пл.сд}$ — плановая технологическая трудоемкость сдельных работ (нормо-час); $\Phi_{вр.пл}$ — плановое число часов работы одного среднесписочного рабочего в год (по балансу рабочего времени); $K_{вн.пл}$ — планируемый коэффициент выполнения норм.

Численность рабочих-повременщиков ($Ч_{рп}$) планируют по рабочим местам и по нормам обслуживания. Расчет численности по нормам обслуживания производится по формуле:

$$Ч_{рп} = \frac{A \cdot Ч_{см}}{H_o} \cdot K_{пн} \text{ (человек)}, \text{ в том числе } K_{пн} = \frac{\Phi_{ф}}{\Phi_{пл}},$$

где A — число объектов обслуживания (станков, рабочих мест); $Ч_{см}$ — число смен; H_o — норма обслуживания одним рабочим-повременщиком; $K_{пн}$ — коэффициент, учитывающий плановые невыходы на работу; $\Phi_{ф}$ — фактический фонд рабочего времени; $\Phi_{пл}$ — плановый фонд рабочего времени.

На основе норм обслуживания, трудоемкости, запланированного объема работ и нормативов численности планируется численность НП. Численность дополнительных рабочих кадров рассчитывают так же, как и потребность в основных кадрах.

Численность специалистов и служащих определяется на основе целей, стратегий деятельности предприятия, структуры и схемы управления им, нормативов, разработанных самим предприятием.

Численность административно-управленческого персонала предприятия (АУП) может быть рассчитана с помощью формулы Розенкранца:

$$Ч = \frac{\sum_{i=1}^n m_i \cdot t_i}{T} \cdot K_{нрп} + \frac{t_p}{T} \cdot \frac{K_{нрв}}{K_{фрв}},$$

где $Ч$ — численность АУП определенной профессии, специальности, подразделения и т.п.; n — количество видов организационно-управленческих работ, определяющих загрузку данной категории специалистов; m_i — среднее количество определенных действий (расчетов, обработки заказов, переговоров и т.п.) в рамках i -го организационно-управленческого вида работ за установленный промежуток времени (например, за год); t_i — время, необходимое для

выполнения единицы m в рамках i -го организационно-управленческого вида работ; T — рабочее время специалиста согласно трудовому договору (контракту) за соответствующий промежуток календарного времени, принятый в расчетах; $K_{нрв}$ — коэффициент необходимого распределения времени; $K_{фрв}$ — коэффициент фактического распределения времени; t_p — время на различные работы, которые невозможно учесть в предварительных (плановых) расчетах.

Коэффициент необходимого распределения времени ($K_{нрв}$) рассчитывается следующим образом:

$$K_{нрв} = K_{др} \cdot K_o \cdot K_n,$$

где $K_{др}$ — коэффициент, учитывающий затраты на дополнительные работы, заранее не учтенные во времени, необходимом для определенного процесса ($m \cdot t$), как правило, находится в пределах $1,2 < K_{др} < 1,4$; K_o — коэффициент, учитывающий затраты времени на отдых сотрудников в течение рабочего дня, как правило, устанавливается на уровне 1,12; K_n — коэффициент пересчета явочной численности в списочную.

$K_{нрв}$ определяется отношением общего фонда рабочего времени какого-либо подразделения ко времени, рассчитанному как

$$K_{нрв} = \sum_{i=1}^n (m_i \cdot t_i).$$

В общем виде формула Розенкранца служит для проверки соответствия фактической численности (например, какого-либо подразделения) необходимой, которая задается загрузкой данного подразделения.

8.6. Планирование рабочего времени на предприятии

На предприятии планирование рабочего времени сводится к определению ресурсов рабочего времени и их распределения; режима рабочего времени. Для этого разрабатываются баланс предприятия и баланс рабочего времени одного рабочего (табл. 14).

Балансы рабочего времени бывают плановыми и отчетными (фактическими). С их помощью можно выявлять резервы роста производительности труда за счет более рационального использования фонда рабочего времени.

Расчет баланса ведется в рабочих днях, а затем для балансовой увязки ресурсов и затрат рабочего времени дни пересчитываются (человеко-часы).

Баланс времени одного рабочего

Таблица 14

<i>Показатели</i>	<i>Отчет прошлого года</i>	<i>План текущего года</i>
Календарный фонд, дни	365	365
Нерабочие дни – праздничные и выходные	104	104
Номинальный фонд, дни	261	261
Неявки на работу, дни	35,8	32,1
в том числе:		
очередные и дополнительные отпуска	18,4	18,4
отпуска по учебе	1,6	1,4
отпуска в связи с родами	0,6	0,5
по болезни	12,3	10,3
в связи с выполнением государственных и общественных обязанностей	2,0	1,5
с разрешения администрации	0,6	–
прогулы	0,3	–
Количество вторых дней отдыха, приходящихся на дни неявок	2,8	2,8
Полезный (явочный) фонд, дни	228,0	231,7
Средняя продолжительность рабочего дня, час	8,1	8,1
Перерывы, предоставляемые кормящим матерям, час	0,04	0,03
Сокращенный рабочий день подростков, час	0,03	0,03
Внутрисменные простои, час	0,2	–
Средняя фактическая продолжительность рабочего дня, час	7,83	8,04
Полезный (явочный) фонд, час	1785	1865

При планировании учитываются только неявки, разрешенные законом (очередные и дополнительные отпуска, отпуска по беременности и родам, по учебе, неявки по болезни, в связи с выполнением государственных и общественных обязанностей). Другие неявки не планируются, но учитываются в отчетном балансе рабочего времени.

Расчет баланса рабочего времени календарных, выходных и праздничных дней прост и не нуждается в разъяснении, а при определении остальных слагаемых баланса возникают известные трудности методического порядка.

Причинами потерь рабочего времени могут быть «отгулы» во избежание простоя рабочих, когда нет работы; несогласованность режима работы торговых, бытовых и промышленных предприятий;

недостатки сферы обслуживания; отвлечение трудящихся в рабочее время для участия в спортивных и других мероприятиях; прогулы и простои.

Следует отметить, что число потерь рабочего времени из-за прогулов в настоящее время занимает в балансе рабочего времени незначительное место — большая часть потерь рабочего времени вызвана простоями по причине недостатков в организации производства и труда: отсутствия работы; отсутствия материалов, сырья, инструмента; неисправности оборудования; ожидания подъемно-транспортных средств и др.

Кроме простоев могут иметь место и непроизводительные затраты рабочего времени: хождение за материалами, сырьем и инструментом; исправление брака; выполнение работ, не предусмотренных заданиями и технологией.

Для устранения названных негативных явлений руководству предприятия, всех его звеньев необходимо в обязательном порядке выявить абсолютные и относительные размеры потерь рабочего времени, тенденции их изменения, причины и структуру потерь, разработать план мероприятий, содержащий предложения, направленные на улучшение использования рабочего времени.

Экономия численности рабочих вследствие сокращения потерь рабочего времени рассчитывается по формуле:

$$\mathcal{E}_p = \frac{(B_6 - B_n) \cdot 100}{100 - B_n},$$

где $\mathcal{E}_p$ — экономия численности рабочих, %; B_6, B_n — потери рабочего времени в базисном и плановом периодах, %.

Если годовой фонд рабочего времени одного рабочего в базисном периоде (Φ_6) составил, предположим, 228 дней, а в плановом периоде (Φ_n) — 232 дня, то прирост годовой выработки в плановом периоде (Π_n) может быть определен по формуле:

$$\Pi_n = \frac{\Phi_n}{\Phi_6} \cdot 100, \quad \text{т.е. } \Pi_n = \frac{232}{228} \cdot 100 - 100 = 1,7\%.$$

8.7. Формирование средств на потребление в планах предприятий

Финансовое положение предприятия и материальное положение его работников зависят от результатов хозяйственной деятельности.

Рис. 38 способствует лучшему уяснению механизма формирования средств на потребление.



Рис. 38. Экономическая взаимосвязь показателей работы предприятия и формирования фонда потребления

В состав средств, предназначенных для потребления, включают: фонд оплаты труда (ФОТ); доходы (дивиденды, проценты) по акциям и вкладам трудового коллектива; сумму трудовых и социальных льгот, в том числе и материальную помощь.

ФОТ складывается из заработной платы всех работников предприятия в соответствии с принятыми формами и системами оплаты труда; премий, вознаграждений, надбавок и доплат; натуральной оплаты труда в соответствии со стоимостью продукции денежных компенсаций; выплат с учетом районных коэффициентов; оплаты за работу в выходные, праздничные дни, в сверхурочное время, за непроработанное время в соответствии с законодательством; оплаты простоев и брака не по вине работника; оплаты за выполнение работ по заключенным договорам и оплаты труда работников, не состоящих в штате. ФОТ структурного подразделения может определяться прямым счетом исходя из средней заработной платы и численности работников. В состав средств, направляемых на потребление, включают премии за счет средств заказчика за ввод в действие объектов и за выполнение работ по хозяйдоговорам.

Целью правильного выбора форм и методов хозяйствования является достижение максимального размера прибыли и тем самым

обеспечение максимальных доходов собственников и заработков работающих.

В зависимости от специализации цехов, наличия свободных мощностей в цехах, перестройки производственного процесса на новые изделия и других факторов используется большое количество вариантов формирования и распределения средств на оплату труда по структурным подразделениям.

К способам формирования ФОТ коллективов, цехов, участков, бригад относятся приростный, в зависимости от прироста продукции; уровневый, регламентирующий затраты заработной платы на рубль продукции; формирование фонда заработной платы по нормативам трудоемкости, а фонда поощрения — в зависимости от показателей качества, выполнения плана и распределения ФОТ предприятия по подразделениям пропорционально нескольким показателям или обобщающему показателю их работы; распределение дохода по схеме, аналогичной для предприятия в целом; арендная система (имитируется работа мини-предприятия в условиях аренды); кооперативная система, ФОТ малых предприятий.

Приростный способ формирования ФОТ на основе приростных нормативов за каждую единицу улучшения показателей, принятых для оценки деятельности подразделений, осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{исх}} \cdot \frac{100 + N_1 \cdot \mathcal{E}_1 + N_2 \cdot \mathcal{E}_2 + N_3 \cdot \mathcal{E}_3}{100},$$

где $\text{ФОТ}_{\text{исх}}$ — выплаты из ФОТ в предыдущем периоде; N_1, N_2, N_3 — нормативы прироста ФОТ соответственно за прирост производительности труда ($\mathcal{E}_1$), снижения себестоимости ($\mathcal{E}_2$), улучшения качества продукции ($\mathcal{E}_3$) в текущем периоде, в % к ФОТ за 1% прироста показателей.

Уровневый способ формирования ФОТ осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = N \cdot O,$$

где N — норматив образования ФОТ на единицу продукции в натуральном выражении или на единицу выпущенной продукции, принятую для исчисления производительности труда; O — объем продукции.

Приростный и уровневый способы определения ФОТ возможны только в условиях постоянного дефицита продукции, так как они ориентированы только на увеличение выпуска продукции и не учитывают необходимость подстраиваться под конъюнктуру рынка.

На предприятиях, где все структурные подразделения работают на подряде и для каждого из них разработаны цены на работы и услуги, применяется *метод распределения ФОТ по подразделениям* в зависимости от полученного дохода. Вычитая из дохода (прибыли) все необходимые платежи, получают фонд оплаты труда. Расчет ФОТ на основе установленных расчетных цен на изделия арендного коллектива осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ}_i = B_i - \text{АП}_i - \text{МЗ}_i - \text{УПП}_i - \text{ДНРД}_i,$$

где ФОТ_i — средства, направляемые на оплату труда i -го подразделения; B_i — выручка от реализации продукции, работ и услуг i -го подразделения; АП_i — арендная плата i -го подразделения, установленная в договоре арендного подряда; МЗ_i — материальные и приравненные к ним затраты i -го подразделения; УПП_i — участие коллектива в доходах и платежах предприятия, в том числе расходах на развитие производства, науки и техники и социальные нужды, определяемые в договоре арендного подряда; ДНРД_i — другие направления расходования дохода, кроме оплаты труда.

Если в соответствии с договором арендного подряда подразделение берет имущество предприятия в аренду, то предусматриваются арендные платежи. Если заключается договор подряда, то коллектив участвует в платежах предприятия в бюджет, в централизованные фонды и т.п. и не платит арендные платежи. Договорное регулирование получает широкое применение по мере развития рыночных отношений.

8.8. Планирование социального развития

Важным средством сознательного воздействия на социальные процессы с целью их оптимизации является *социальное планирование* — система методов планомерного управления развитием трудового коллектива предприятия как социальной общности, целенаправленное регулирование социальных процессов и развитие социально-трудовых отношений на уровне предприятия.

Цель планирования социального развития — повышение эффективности деятельности предприятия за счет социальных факторов, создание условий для более полного удовлетворения потребностей работников и для развития членов трудового коллектива, сокращение различий между ними по условиям и содержанию труда, уровню образовательной и профессиональной подготовки.

План социального развития — это совокупность научно обоснованных мероприятий, заданий, показателей по всему комплексу социальных проблем, реализация которых способствует наиболее эф-

фективному функционированию трудового коллектива предприятия. Структура плана социального развития трудового коллектива включает четыре раздела (рис. 39).

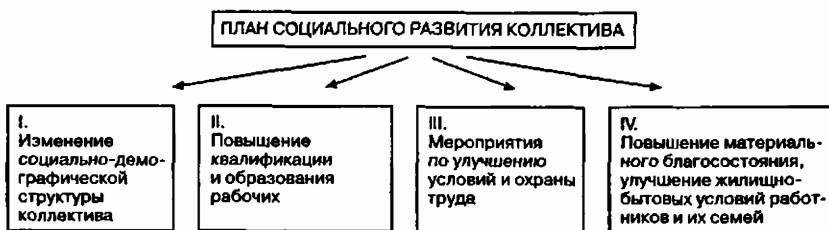


Рис. 39. Структура плана социального развития

Для разработки плана социального развития на предприятии необходимо создать службу социального развития, состоящую из высококвалифицированных специалистов — экономистов, социологов, психологов. Их задачей является регулярное проведение социологических исследований с целью разработки и внедрения мероприятий, направленных на создание более благоприятных социально-психологических условий, способствующих увеличению степени удовлетворения материальных и духовных потребностей работников, а также росту производительности труда и эффективности производства. Работа над планом социального развития осуществляется в несколько этапов (рис. 40).

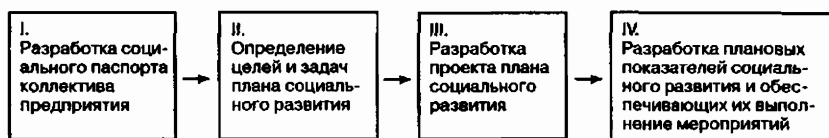


Рис. 40. Этапы разработки плана социального развития

Для планирования и управления социальным развитием возникает необходимость его количественной оценки, для чего можно использовать систему критериев и показателей, представленную на рис. 41.

Анализ количественных показателей социального развития дает возможность оценить эффективность плана социального развития. Эффективность может быть *экономической* — рост производительности труда, улучшение качества продукции, снижение ее себестоимости, повышение рентабельности производства — и *социаль-*

ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

I. Оценка сферы производства	II. Оценка возможностей личного развития работающих	III. Оценка развития социальной инфраструктуры предприятия	IV. Оценка организации работы по социальному развитию трудового коллектива предприятия
Удельный вес фондов социальной сферы Удельный вес рабочих мест с неблагоприятными условиями труда Удельный вес рабочих, занятых на работах с вредными условиями труда Удельный вес рабочих, выполняющих ручные работы Удельный вес работ, требующих высокой квалификации в общей трудоемкости продукции	Удельный вес рабочих, прошедших профторбор и профобучение Удельный вес рабочих высокой квалификации Удельный вес рабочих с законченным средним образованием Удельный вес рабочих с высшим образованием Удельный вес работающих – владельцев акций предприятия в общей численности работающих Число конфликтных ситуаций, жалоб за год Удельный вес рабочих, выразивших неудовлетворенность размером заработной платы Уровень текучести кадров	Удельный вес работающих с обеспеченностью жильем ниже нормального уровня Удельный вес очередников на получение жилья Удельный вес работающих, пользующихся услугами детских учреждений Удельный вес работников, пользующихся услугами предприятий общественного питания Количество мест на туристических и спортивных базах Численность медицинского персонала на 100 работников	Наличие Положения о службе социального развития Численность служб социального развития Численность работающих, приходящихся на одного работника социального развития

Рис. 41. Показатели социального развития трудового коллектива

ной — совершенствование социальной структуры трудового коллектива, повышение социального статуса и культурного уровня его членов, рациональное использование свободного времени, рост благосостояния членов коллектива.

8.9. Назначение аудита в трудовой сфере

Аудит — это независимый контроль, производимый аудиторскими организациями, осуществляющими свою деятельность на коммерческой основе за счет проверяемых предприятий. Помимо проверки финансово-хозяйственной деятельности, обоснованности себестоимости продукции и услуг, реализации продукции значительное место в аудите занимает комплексный анализ хозяйственной деятельности, который может включать анализ социально-трудовых отношений и их соответствия критериям действующего законодательства в России.

Аудиторская деятельность основана на взаимной заинтересованности государства, администрации предприятий и их владельцев (акционеров) в достоверности учетной информации, необходимой для объективного раскрытия реально проходящих процессов.

С переходом к рыночным отношениям целями аудиторской деятельности становятся проблемы экономичного и эффективного

использования ресурсов рабочей силы. Аудиторская деятельность призвана выявить проблемы, возникшие в организации, исследовать причины их появления, дать необходимые рекомендации по их устранению. Наиболее частой причиной нестабильности организации является снижение внимания к проблемам управления персоналом. Персонал предприятия, принципы его организации, управления и деятельности — главный предмет и объект аудита в трудовой сфере, а сам аудит выполняется в виде анализа системы социально-трудовых показателей.

Необходимостью в аудите персонала возрастает при ужесточении конкурентной борьбы, когда от эффективности управления персоналом начинает зависеть выживание организации на рынке. Регулярное проведение аудита персонала позволяет системно решать проблемы инновационности, чувствительности, гибкости и адаптивности организации к ситуации.

Аудит проводится за любой законченный деловой отрезок времени — месяц, квартал, полугодие, год. Аудит в трудовой сфере можно классифицировать по периодичности, полноте охвата, методам анализа.

В зависимости от периодичности аудит бывает *текущим* (проводимым по заранее установленному регламенту за определенный период времени); *оперативным* (проводимым по оперативному распоряжению руководства); *систематическим* (проводимым в установленное время и повторяющимся через определенный промежуток времени); *панельным* (периодичный анализ, использующий неизменные инструмент и методику применительно к тем же объектам и тем же группам людей); *разовым*.

В зависимости от полноты охвата изучаемых объектов аудит может быть *полным* (включающим все объекты, проводимым по всем аспектам использования труда); *локальным* (проводимым по определенным объектам); *тематическим* (в анализ включены все объекты, а аудит проводится по определенной одной проблеме).

В зависимости от методов анализа аудит бывает *комплексным* (применяется весь арсенал известных методов), *сплошным* (анализ охватывает всю работу работников предприятия, подразделения) и *выборочным* (исследованию подвергаются работники, выбранные по специальной методике-выборке).

8.10. Направления, этапы и методы проведения аудита в трудовой сфере

Основные направления аудита конкретизируются для каждого отдельного предприятия и зависят от целей аудита, от того, что хотелось бы знать ревизорам федеральных или муниципальных

органов и руководству предприятия для принятия управленческих решений. Ввиду наличия множества направлений анализа в экономическом и социальном плане, учитывая экономические показатели, можно выйти как на организационные, экономические, технологические, так и на собственно социально-психологические решения. Поэтому аудит в области трудовой сферы, как правило, проходит по трем классическим направлениям: экономическому, организационному и техническому, в том числе технологическому. Классический набор аудиторских проверок может включать такие направления, как анализ:

- результативности и эффективности использования и функционирования персонала с точки зрения его потенциала;
- уровня организации труда (рабочего места, распределения работ);
- динамики производительности труда;
- состояния нормирования труда и влияния конкретных норм на рост выработки, обоснованности применяемых методов оценки труда и норм;
- эффективности использования рабочего времени;
- рациональности использования социально-трудовых отношений;
- методов и систем повышения мотивации к труду;
- эффективности систем оплаты и форм труда;
- других направлений в сфере труда.

Аудит трудовых показателей осуществляется по плану и состоит, как правило, из четырех стандартных этапов: *подготовительный этап* (разработка внутрифирменного документа — приказа, распоряжения, — намечающего сроки, задачи, исполнителей и участников аудита, а также разработка плана предоставления и программы рассмотрения анализируемой информации); *сбор информации* (наблюдения, замеры, опросы, обработка статистических данных, компоновка бухгалтерских и иных данных); *обработка информации* (составление таблиц, графиков, введение информации в ЭВМ и разработка алгоритмов анализа); *обобщение и представление оценочных результатов, выводов и рекомендаций заказчику*.

Аудит в трудовой сфере располагает большим разнообразием методических приемов и технических возможностей анализа конкретных задач (рис. 42). В зависимости от целей аудита могут использоваться различные сочетания методов и приемов анализа.

Источниками для аудиторского расследования и анализа являются данные отделов труда и заработной платы, планового отдела, бухгалтерии, акты ревизий, проверок, отчеты, справки обследования, документы отдела кадров — объяснительные записки, протоколы



Рис. 42. Методические приемы аудита в социально-трудовой сфере

производственных совещаний, письма, выговоры, заявления и жалобы трудящихся, а также опросы, интервью и социологические тесты.

8.11. Инфраструктура аудита в трудовой сфере

Инфраструктура аудита в трудовой сфере включает:

- аудит эффективности управления персоналом, в котором используется множество методик, позволяющих оценить эффективность кадровых управленческих мероприятий в стоимостном выражении. Сопоставляя затраты с количеством произведенных управленческих действий, можно оценивать в стоимостном выражении не только работу по найму работников, но и любую другую, связанную с управлением персоналом, получать показатели затрат в денежном выражении по текучести кадров, переобучению, повышению квалификации персонала или нарушению трудовой и технологической дисциплины. С помощью таких категорий, как затраты и упущенные возможности, аудитор доказывает администрации и руководителю предприятия серьезность экономических потерь от непрофессионального управления социально-трудовыми процессами, в частности потерь рабочего времени, возможность новых подходов к управлению персоналом;

- аудит эффективности использования персонала, который предполагает анализ численности, структуры, движения кадровых работников по предприятию в целом и его подразделениям в динамике за отдельные периоды; использования рабочего времени; производительности труда; расходования фондов на оплату труда, обучение и социальные нужды;
- аудит использования рабочего времени, который начинается с анализа планового объема рабочего времени, исчисляемого методом вычитания из числа дней в году праздничных, отпускных дней и потерь рабочего времени из расчета среднего числа часов работы одного среднесписочного рабочего за год, месяц, и заканчивается соотносением планового объема фонда рабочего времени с фактическим фондом рабочего времени, величина которого зависит от численности работников, продолжительности рабочего периода в днях и рабочего дня в часах, с количеством отработанных человеко-часов. Сравнение плановых (расчетных, базисных) показателей с фактическими обнаруживает потери рабочего времени в абсолютных единицах и в процентах;
- аудит качества труда, который охватывает большое число условий и показателей: определенный уровень квалификации рабочих, отсутствие нарушений техники безопасности, сдача продукции с первого предъявления и др. Как показатель трудовой деятельности качество труда можно применять, перенося его содержание на качество продукции;
- аудит производительности труда, который нацелен на выяснение степени выполнения производственных планов по росту производительности труда и ее динамики; изучение влияния роста производительности труда на объем выпущенных товаров и услуг и выявление степени воздействия на производительность труда различных факторов. Анализ роста производительности труда в результате повышения технического уровня производства позволяет выявить высвобождение численности рабочих в результате внедрения нового оборудования, механизации и автоматизации производства и труда, сокращения затрат ручного труда, улучшения использования оборудования;
- аудит расходов средств на оплату труда, который включает ряд последовательных расчетов: определение размеров заработной платы по категориям персонала; обоснование форм и систем оплаты труда; анализ эффективности систем премирования; анализ распределения и использования средств,

направляемых в фонд потребления; определение финансового резерва за анализируемый период и на перспективу. Эти данные сводят в таблицу, в которой указывают величину фонда потребления, фактические расходы и отклонения фактических расходов от плановых в абсолютных величинах и в процентах.

Материалы аудита и анализа позволяют выявить резервы более эффективного использования рабочей силы на основе развития прогрессивных форм организации и стимулирования труда, а также определить факторы, обеспечивающие количественное и качественное изменение трудовых показателей и показателей социального развития трудовых коллективов.

8.12. Способы получения социологической информации

Процесс социологического исследования состоит из двух стадий — подготовительной и исследовательской. На подготовительной стадии уточняется социальный заказ, определяются цель и задачи исследования, условия, сроки выполнения заказа, содержание и объем работ, рассчитываются финансовые и людские ресурсы. Вторая стадия включает весь процесс разработки и реализации программы — от определения и анализа проблемы до написания отчета и выдачи рекомендаций.

Программа представляет собой теоретико-методологическую основу исследовательских процедур, отвечающих ряду необходимых требований; она содержит два раздела — методологический и методический (процедурный).

Методологический раздел программы включает следующие элементы: обоснование проблемы; формулировку цели и задач исследования; определение объекта и предмета исследования; логический анализ основных понятий; предварительный системный анализ объекта исследования; выдвижение рабочих гипотез.

Методический (процедурный) раздел программы содержит принципиальный (стратегический) план исследования; набросок основных процедур сбора и анализа первичной социологической информации.

Исходным пунктом всякого исследования является проблемная ситуация как специфическое состояние объекта социологического исследования, характеризующегося противоречием между потребностями его развития и его современным состоянием.

Непосредственным поводом к проведению социологического исследования является реально возникшее противоречие в разви-

тии социальной системы между ее подсистемами, например противоречие между уровнем подготовки выпускников вузов и потребностями страны в высококвалифицированных специалистах.

На этапе определения объекта и предмета исследования обязательной процедурой является предварительный системный анализ объекта. Его цель — построить гипотетическую (концептуальную) модель объекта как системы, раскрыв весь комплекс его элементов и связей. Социальный объект рассматривается с двух сторон — как часть целого и как целое, состоящее из частей. При этом выделяют его элементы, его внешние и внутренние связи, его структуру и выдвигают предположение о механизмах его функционирования и развития.

Важнейшим элементом методического (процедурного) раздела программы является принципиальный (стратегический) план исследования. Его выбор зависит от объема информации об объекте исследования. Различают три варианта стратегического плана: разведывательный, аналитический и экспериментальный.

Разведывательный план применяется в том случае, когда имеющейся информации недостаточно для выдвижения гипотез; его цель — уточнение (постановка) проблемы, формулировка гипотез. Работа по данному плану включает изучение документов, проведение интервью, наблюдений.

Аналитический план социологического исследования предполагает наличие информации, достаточной для формулировки описательной гипотезы; его цель — проверка выдвинутой гипотезы. Аналитический план предусматривает проведение выборочного или монографического исследования, анкетирования, использования статистических методов.

Экспериментальный план социологического исследования применяется в тех случаях, когда имеющиеся знания об объекте позволяют сформулировать объяснительную гипотезу; его цель — установление причинно-следственных связей в объекте. Для проверки гипотезы проводится эксперимент. В социологическом исследовании редко применяется какой-либо один вариант плана — чаще всего на разных этапах исследования используется сочетание всех трех вариантов.

Основными процедурами сбора и анализа первичной социологической информации являются заполнение анкет массовых опросов, карточек идентифицированного учета, бланков самофотографии рабочего времени; составление схем наблюдения, схем анализа данных, планов интервью, инструкций по изучению документов и других текстов, подвергаемых контекстуальному анализу; расчет

материальных и финансовых затрат; расчет времени, требуемого для разных видов работ.

Завершается программа выбором методов сбора, обработки и анализа социологической информации.

Основными методами сбора информации в социологическом исследовании являются анализ документов, наблюдение, эксперимент, опрос и др.

Анализ документов позволяет извлечь необходимую информацию, оценить ее надежность, достоверность, значимость для цели исследования, перевести информацию, содержащуюся в документе, на язык (в термины) исследования, зафиксировать ее в виде определенных признаков, попытаться найти способ квантификации (количественного измерения) этих признаков, дать с ее помощью характеристику исследуемых процессов и явлений.

Существуют два основных метода анализа документов — традиционный и формализованный.

Цель традиционного метода — осмыслить и интерпретировать содержащуюся в документе информацию: что это за документ; о чем он, кто его автор; с какой целью, на каком общественном фоне он создавался; какова его достоверность и надежность; каково его фактическое содержание; каково его оценочное содержание; какие выводы можно сделать относительно автора и содержания документа; достаточно ли информации, содержащейся в нем, требуется ли привлечение дополнительных материалов.

Формализованный метод анализа документов применяется при наличии объемного и систематизированного письменного материала. Его суть — выделить поддающиеся подсчету признаки документа, которые отражали бы существенные стороны его содержания. Он может использоваться для того, чтобы понять основную мысль автора, выяснить общественный резонанс событий или эффект воздействия сообщений, установить причины, породившие те или иные сообщения.

Метод наблюдения предусматривает непосредственное восприятие и регистрацию происходящих событий исследователем. Он используется в основном для получения описательной информации и не раскрывает причин происходящего. Программа наблюдения включает все основные элементы программы социологического исследования. Кроме того, в ней предварительно проводится классификация фактов, составляющих наблюдаемую ситуацию. Метод наблюдения имеет ряд недостатков: наблюдатель может субъективно истолковать происходящее; на него могут оказать влияние имеющиеся знания и сложившиеся оценки; факт наблюдения может изменить поведение наблюдаемого объекта.

Эксперимент, один из наиболее сложных методов сбора информации в прикладной социологии, — это получение информации о социальном объекте при воздействии на него заданных и контролируемых факторов, выявление на основе этого изменений в состоянии объекта, причинно-следственных связей. С целью получения достоверных данных в ходе эксперимента должны выполняться следующие требования: наличие экспериментальной и контрольной группы — для обоснования выводов о том, что регистрируемые изменения вызваны именно экспериментальным фактором; воспроизводимость условий и процедуры эксперимента; сохранение нормального состояния и функционирования объекта эксперимента.

Опрос — это получение ответа на заранее подготовленные вопросы. Особенности этого метода: наличие непосредственного (интервью) или опосредованного (анкетирование) социально-психологического контакта между исследователем и опрашиваемым (респондентом); использование в качестве источника информации суждений опрашиваемых; возможность получить сведения о мнениях, оценках, внутренних побуждениях людей. Разновидности опроса — анкетирование, интервью, экспертный опрос, социометрия. Приоритетность опроса: слабая обеспеченность изучаемого предмета исследования статистической документальной информацией; малодоступность исследуемых явлений непосредственному наблюдению.

8.13. Роль мониторинга в оценке плановых и управленческих решений

Политика предприятия должна быть направлена на создание наиболее благоприятных условий для повышения эффективности производства в новых условиях. Без этого нельзя рассчитывать на позитивные сдвиги. Необходимо знать, что реально происходит на предприятии, какие проблемы там возникают и какова степень их остроты. Только имея объективную картину, можно оценить эффективность деятельности предприятия, разработать меры по корректировке политики, планов, чтобы не допустить дальнейшего ухудшения ситуации.

Эффективность анализа трудовых показателей в значительной степени зависит от достоверности и качества исходной информации, применяемой для проведения аналитической работы, которой зачастую бывает недостаточно для комплексного, всестороннего анализа. Поэтому необходимо создать адекватную современным задачам систему сбора информации, позволяющую отслеживать все значимые процессы в динамике и взаимосвязи. Для таких целей как нельзя лучше подходит система мониторинга.

Мониторинг — это система сбора данных о сложных явлениях, которые описываются с помощью определенных ключевых показателей в целях оперативной диагностики состояния объекта исследования, отслеживания тенденций и динамики происходящих в них изменений и на этой основе принятия оптимальных управленческих решений.

Система сбора данных о состоянии социально-трудовой сферы на основе мониторинга позволяет проводить систематический анализ социально-трудовой сферы предприятия с целью выявления наиболее важных тенденций и требующих безотлагательного решения проблем, а также оперативно подготавливать рекомендации их решений.

Исследования, выполняемые в рамках мониторинга, позволяют получить данные, которые не содержатся в статистической отчетности и могут быть получены только с помощью опросов. В рамках мониторинга статистическая информация объединяется с социологической, что повышает обоснованность и достоверность информации. Благодаря мониторингу удастся получить данные, которые ранее не улавливались ни одним информационным каналом или существенно искажались.

Основные цели мониторинга:

- обеспечение руководителей информационно-аналитическими материалами о фактическом положении дел в социально-трудовой сфере на предприятии, возникающих проблемах и противоречиях;
- способствование принятию решений по выявленным в ходе мониторинга проблемам.

Важнейший раздел мониторинга, как правило, посвящен анализу оплаты труда работников предприятия, ее динамике и включает показатели, характеризующие фонд потребления, фонд оплаты труда. Полученные данные дают возможность оценить, какая часть фонда потребления идет на оплату труда, каков удельный вес тарифа в общем фонде заработной платы и не пренебрегает ли администрация своими обязанностями в области социальной поддержки членов трудового коллектива.

Мониторинг о среднемесячной заработной плате проводится по отдельным категориям трудящихся — руководителям, специалистам, служащим, рабочим. При этом в категории рабочих выделяют не менее трех основных профессий, что позволяет анализировать соотношение заработной платы внутри предприятия.

Мониторинг дает возможность не только оценить ситуацию, но и увидеть реальный результат принимаемых решений, так как является надежным каналом обратной связи для руководителей.

Вопросы для самоконтроля

1. Какие основные социальные индикаторы используются в планировании труда?
2. Назовите основные элементы программы управления производительностью труда. Сможете ли вы самостоятельно разработать модель процесса управления производительностью применительно к предприятию?
3. Какие методы используются для планирования показателей производительности труда на предприятиях и фирмах?
4. Объясните понятие «расходы на персонал». Как определяется их величина?
5. Опишите методику планирования производительности труда по факторам.
6. Раскройте структуру баланса рабочего времени одного рабочего (работника).
7. Как определяется численность рабочих (повременщиков, сдельщиков), специалистов и служащих на предприятии (в организации)?
8. Какую структуру имеет фонд заработной платы на предприятии (в организации)?
9. Что представляет собой укрупненный метод определения фонда заработной платы?
10. Какой состав и какую структуру имеет плановый фонд потребления на предприятии (в организации)?
11. Какова роль анализа в планировании труда?
12. Покажите роль и функции аудита в трудовой сфере.
13. По каким направлениям проводится аудит в трудовой сфере?
14. Что представляет собой процесс получения социологической информации о социально-трудовых отношениях?
15. Какие методы используются в социологическом исследовании?
16. Раскройте роль и содержание мониторинга в сфере труда.

РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9.1. Сущность социально-трудовых отношений при развитии рынка труда

Социально-трудовые отношения (СТО) — это объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни.

Термин «социально-трудовые отношения» вошел в научный оборот и стал широко использоваться в экономике труда относительно недавно. Это объясняется рядом причин: во-первых, развитием лишь в последнее время научных и прикладных представлений о роли людей в развитии экономики; во-вторых, решением важнейших задач социально-экономической реформы в России; в-третьих, необходимостью полноценной интеграции российской экономики в мировое хозяйство.

Можно выделить два этапа представления о роли людей в развитии экономики: вначале люди воспринимались как специальный ресурс, т.е. как «трудовые ресурсы», а человек — как субъект общественного развития (понятие «человеческий фактор»); на следующем этапе развития представлений о человеке как о субъекте экономической деятельности вводится понятие «индивидуум, личность». Человек рассматривается как многогранный, многоролевой субъект СТО, а создание необходимых условий для его развития является задачей самой высокой сложности.

Социально-экономическая реформа в России предполагает решение следующих важнейших задач: стабилизация социальной, экономической и политической обстановки в обществе; становление и развитие нового технологического производства; значительное снижение инфляции; повышение уровня жизни населения и др. Решение этих задач требует объединения всех сил общества в проведении согласованной политики в сфере СТО и формирования эффективной системы социальной защиты интересов всех участников СТО.

Для полноценной интеграции российской экономики в мировое хозяйство необходимо иметь такую национальную систему СТО,

которая соответствовала бы требованиям мирового сообщества и была бы этим сообществом принята.

Очень важно подчеркнуть, что научные теории, направленные на формирование истинно гуманных СТО, имеют конструктивное практическое применение в деятельности передовых западных фирм, что является одним из самых серьезных достижений мировой цивилизации.

В России теория формирования и развития СТО находится в стадии становления. Например, медленно идет процесс формирования слоя работодателей; профсоюзы, которые должны представлять интересы работников, нередко конфликтуют между собой; советы трудовых коллективов, забастовочные комитеты зачастую претендуют на роль представителей от имени работников; государство не имеет эффективных механизмов реализации своей политики в области СТО, хотя его роль в этом процессе определена законодательством.

В формировании и развитии СТО в нашей стране можно выделить две особенности: во-первых, сохранены некоторые устойчивые старые понятия и категории, которыми оперируют ученые, практики, политики; во-вторых, идет переосмысление проблемы СТО, уточнение развития отдельных понятий применительно к новой парадигме социально-экономического развития.

СТО как система имеют две формы существования: 1) фактические СТО, функционирующие на объективном и субъективном уровнях; 2) социально-трудовые правоотношения, которые отражают проекцию фактических СТО на институциональный, законодательный, нормотворческий уровень.

9.2. Структурные составляющие в системе социально-трудовых отношений

Структурные составляющие в системе СТО приведены на рис. 43.

Взаимосвязи субъектов СТО могут быть индивидуальными, когда с работодателем взаимодействует работник, а также групповыми или коллективными, когда работники (работодатели) взаимодействуют между собой. В связи с этим СТО разделяются на двух-, трех- и многосторонние.

Типы СТО в чистом виде не существуют — встречаются комбинации этих типов.

Исторический опыт показывает, что первоначально формировались новые субъекты отношений, а затем уже сами СТО. Для рыночной экономики характерны такие субъекты, как наемный работник, предприниматель, государство. Каждый субъект имеет свои характеристики и выполняет определенную роль в системе СТО.

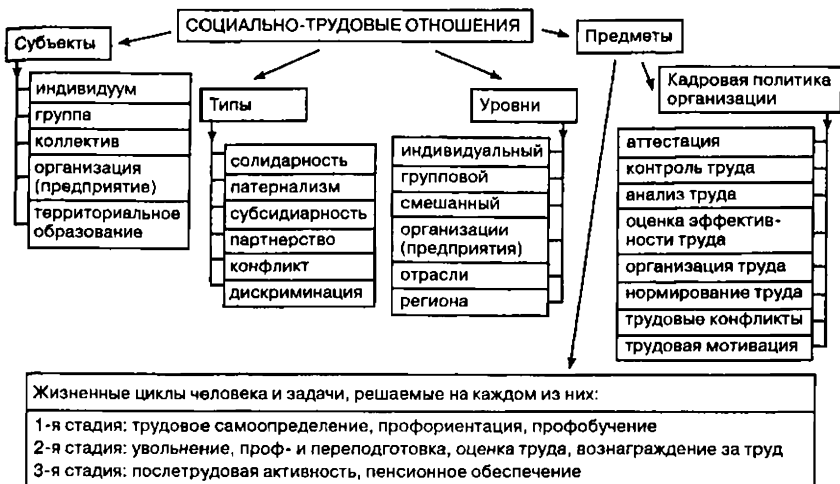


Рис. 43. Социально-трудовые отношения

При анализе и регулировании СТО вводится понятие «уровень СТО». Он зависит от особенностей субъектов СТО и определяется свойствами социально-экономического пространства, в котором функционируют эти субъекты. При индивидуальном уровне взаимосвязанными субъектами СТО могут быть: работник — работник; работник — работодатель; работодатель — работодатель. На групповом уровне проявляется взаимосвязь в СТО между объединениями работников (профсоюзами) и объединениями работодателей. На смешанном уровне — между работником и государством; работодателем и государством.

Каждому уровню СТО присущи свои специфичные предметы отношений и взаимосвязи между предметами.

Жизненный цикл человека включает несколько стадий: от рождения до окончания обучения; период трудовой (и/или семейной деятельности); период послетрудовой деятельности. На каждом этапе жизненного цикла человек в системе СТО будет отдавать предпочтение тем или иным целям — предметам.

Предметы СТО представлены многообразными социально-экономическими явлениями, которые можно структурировать следующим образом: СТО занятости; касающиеся организации и эффективности труда; возникающие в связи с вознаграждением за труд. Такая структуризация весьма продуктивна, так как позволяет воздействовать на предмет СТО, учитывая рыночные отношения.

В настоящее время в нашем обществе начался процесс формирования нового типа социального расслоения населения по жи-

ненному уровню, трудовой мотивации, социальной и профессиональной ориентации, трудовому поведению, а также и по адаптации к рыночным формам хозяйствования.

Тип СТО определяется их характером и принципами, на основе которых принимаются решения в трудовой сфере. Базисную роль в формировании типов СТО играют принципы равенства и неравенства прав и возможностей субъектов СТО. Их комбинация непосредственно формирует определенный тип СТО.

Равные возможности в СТО обеспечиваются законодательным путем: в России — Конституцией, КЗоТом, Законами «О занятости населения в Российской Федерации», «О коллективных договорах» и другими нормативно-правовыми актами. Россия ратифицировала две из трех Конвенций МОТ о равенстве возможностей в сфере труда и занятости (Конвенции МОТ № 100 и 111).

Таким образом, СТО сформированы на основе воздействия сочетания специфических обстоятельств и конкретных факторов.

9.3. Показатели и критерии оценки социально-трудовых отношений

На практике отдельные частные показатели или даже несколько показателей в совокупности не могут реально отражать состояние СТО — для этих целей используется интегральный показатель «качество трудовой жизни» (КТЖ), который позволяет оценить не только состояние, но и степень развития СТО в трудовой сфере.

Под качеством трудовой жизни понимается систематизированная совокупность свойств, характеризующих условия производственной жизни и позволяющих учесть степень реализации интереса работника и использования его способностей (интеллектуальных, моральных, организаторских, физических и др.).

Теоретические подходы к определению КТЖ в основном оформились в 60—70-х гг. XX в. Основу концепции КТЖ составляют три важнейших положения: обеспечение в ходе самореализации работника его удовлетворенности достижениями в труде — более важный мотиватор, чем зарплата и карьера; соблюдение требований трудовой демократии (развитие демократизации производства); наличие возможностей постоянного профессионального роста. При этом концепция включает два важных направления: автономию личности работника и возможность развития его разнообразных способностей, т.е. индивидуальный подход к человеку труда. Именно поэтому в крупных корпорациях организованы постоянно действующие курсы по обучению и система повышения квалификации, а некоторые корпорации оплачивают обучение работников вне

предприятия, устанавливают плату за знания, поощряя профессиональный рост.

В 70-е гг. за рубежом стали внедряться программы КТЖ. На этот процесс оказали влияние объективные факторы: давление профсоюзов, экономическая ситуация, технологические изменения, внедрение автоматизации и компьютеризированной технологии.

Измерение и оценку КТЖ начали производить на основе системы показателей, полученных с помощью официальной статистической информации, специальных социологических исследований и социологических опросов, экспертных оценок. Система показателей предусматривала характеристику КТЖ с позиции работника, предпринимателя (руководства предприятия) и общества. Основные параметры оценки КТЖ анализировались по пяти группам: технология, организация труда, личные потребности работников, рабочее место, внешняя среда и общество. Параметр рассчитывался как отношение фактического состояния к нормативному значению. Оценка КТЖ с позиции общества определялась по затратам на социальную защиту работников и их иждивенцев, на основе расчета коэффициентов удовлетворенности качеством трудовой жизни.

Условия труда оценивались по критериям тяжести труда. Уровень организации труда определялся как интегральный показатель и т.п.

В конце 1980 г. в 24 странах ОЭСР стали применять для оценки КТЖ систему следующих показателей: распределение заработка; использование рабочего времени (продолжительность оплачиваемого отпуска, средняя продолжительность рабочего времени, время на дорогу, на работу, используемые графики работы); безопасность и условия труда (нарушение нормальных условий труда, смертность на рабочем месте). Все эти показатели определяются и исследуются в разных аспектах: в разрезе отраслей, профессий, пола, возраста; типа домохозяйства, социально-экономического статуса, размера населенного пункта (пол, возраст, социально-экономический статус работника, тип домохозяйства, учет размера населенного пункта относятся к так называемым стандартным показателям), а также в разрезе внутренней структурной размерности (например, оплачиваемый отпуск от ____ до ____ дней, время на дорогу от ____ до ____ минут, оплата труда от ____ до ____ дол. или руб.) и т.п.

Показатель КТЖ является определяющим в жизни человека, но это только один из элементов качества и уровня жизни людей в целом, поэтому при оценке степени развитости СТО важно понимать взаимосвязь факторов, характеризующих качество трудовой жизни, качество и уровень жизни людей и факторов развития СТО.

9.4. Факторы, воздействующие на формирование социально-трудовых отношений

На формирование СТО в обществе влияют многочисленные факторы политического, экономического, социокультурного и исторического характера. В качестве основных следует выделить три фактора: социальная политика и ее особенности в стране; глобализация экономики; уровень развития общественного труда и производства.

Социальная политика как образ действий органов государственной власти и государственного управления, направленных на повышение качества жизни людей в обществе, выражается в системе целенаправленных мер стратегического характера, включая механизм формирования и регулирования СТО.

Социальная политика определяет комплекс мер по формированию и развитию СТО в обществе, цель которых — улучшение ситуации на рынке труда, в области оплаты труда, охраны труда и социальной защиты, защиты наемных работников, развитие социального партнерства. При этом необходимо установить границы реализации принципов рыночной экономики в системе СТО с учетом ограничителей, к которым следует отнести ряд проблем: взаимосвязь рыночных механизмов с будущими поколениями; круг элементов СТО, определенных Конвенциями МОТ, и принятых Россией обязательств в рамках мирового сообщества, которые по своему содержанию не могут быть «рыночными».

К примеру, такими элементами трудовых отношений являются профессиональная ориентация и консультация, трудоустройство граждан, профессиональная реабилитация инвалидов, профессиональная подготовка и переподготовка женщин, у которых закончился декретный отпуск, и др.

Исторический опыт свидетельствует, что степень коммерциализации СТО относительно ниже в государствах с высокоразвитой экономикой, чем в слаборазвитых и развивающихся государствах, так как экономические возможности первых позволяют им привнести критерии социальной защищенности человека в более широкие СТО.

Глобализация экономики как процесс формирования системы международного разделения труда характеризуется не только бурным ростом мировой торговли, активными потоками иностранных инвестиций, стремительными изменениями технологических процессов, но и усилением взаимозависимости национальных финансовых рынков, увеличением валютных потоков спекулятивных операций между государствами, ростом вторичных финансовых рын-

ков, усилением несбалансированности в платежеспособности, торговле. Все эти процессы в совокупности воздействуют на макроэкономическую политику на национальных уровнях и ограничивают ее формирование, что наиболее жестко проявляется в политике в сфере труда, вызывая серьезные проблемы во всем мире. Как фактор формирования СТО глобализация высвобождает экономические силы, которые углубляют уже существующее неравенство в сферах производительности труда, доходов, материального благосостояния, препятствуют равенству возможностей в СТО, что способствует поддержанию устойчивого интереса к использованию в СТО политики трудового протекционизма — защиты национальных рынков труда.

Трудовой протекционизм — это всегда синтез и следствие политического, экономического, технологического, финансового и товарного протекционизма, в которых применяются такие регуляторы, как квотирование и лицензирование импорта, выбор путей технологического развития, регулирование валютных курсов и т.д. и которые в конечном счете направлены на защиту рабочих мест на национальном рынке труда. Однако на рынке труда используются и собственные, специфические методы защиты: административное ограничение притока иностранной рабочей силы, регулирование цены рабочей силы на национальном рынке труда и др.

Элементы трудового протекционизма присутствуют в экономической политике многих стран мира. России только предстоит оценить воздействие последствий глобализации экономики на СТО в контексте ее новой экономической жизни. В этих условиях целесообразно проводить финансовую и промышленную политику, содействующую конкурентоспособности внутреннего производства и эффективной перестройке предприятий, временно защищая при этом внутренний рынок в его наиболее уязвимых для импорта областях с низкой добавленной стоимостью. Это позволит предоставить внутренним производителям некоторое время для необходимой перестройки.

Промышленную политику следует направить на стимулирование продуктивных инвестиций в предприятия, создающие новые или реанимирующие экономически целесообразные ранее существовавшие рабочие места. Необходимым организационным элементом реализации такой политики является определение сфер ответственности различных правительственных органов в области разработки и проведения мер по защите и развитию национального рынка труда.

В развитии общественного труда существуют объективные закономерности: разделение и кооперация труда, рост производитель-

ности труда, замещение труда капиталом. Разделение и кооперация труда как структурообразующие факторы в СТО выступают в их предметной и функциональной формах, в вертикальном и горизонтальном разрезах и определяют место каждого работника в процессе труда, его функции, обязанности, а также требования к качеству рабочей силы и качеству труда наемных работников.

Воздействие разделения труда на СТО в последнее десятилетие все более жестко определяется спецификой новых технологий. Современные технологии и в производстве, и в управлении все в меньшей степени представляют собой фактор, ограничивающий функции человека, и поле принятия им решений. Скорее наоборот, свобода действий при разделении труда и построении работ заложена в технических решениях и с развитием компьютерных технологий еще более возрастает. Работник-программист сам, к примеру, выбирает язык программирования, способ управления, вид диалогового режима. При этом постоянно открываются новые варианты и новые области применения новых технологий. Соответственно эти возможности отражаются и на формировании трудовых функций, видов деятельности, квалификационных требованиях, организации рабочих мест.

Организационные формы разделения и кооперации труда все чаще определяются не только технической базой, но и (в большей мере) традициями фирмы, необходимостью контроля со стороны менеджеров, особенностями индивидуальной продукции; при этом эффективность труда выше, если персонал организации представляет собой совокупность не изолированных индивидуумов, а высокоэффективных рабочих групп, влияющих на поведение индивидуумов посредством норм, способствующих выработке определенного поведения членов группы.

Важнейшей системной закономерностью развития общественного труда, воздействующей на СТО, является процесс замещения труда капиталом, который происходит под воздействием роста производительности труда за счет НТП, финансовых факторов, особенностей развития национальной экономики.

Существенное значение в формировании системы СТО имеют *роль и место* предприятий в этой системе, особенность предприятия — его размер, тип, организационная форма, жизненный цикл развития, отраслевая принадлежность, финансовое положение и т.п.

В российской экономике эти факторы в настоящее время играют определяющую роль, поскольку предприятия принимают на себя полную ответственность за удовлетворение спроса на производимые товары и услуги и эффективное решение всех вопросов в трудовой сфере и производственно-хозяйственной деятельно-

сти. Получают развитие новые организационные формы предприятий и их объединений — промышленные группы, концерны, ассоциации, набирает силу процесс образования малых и средних предприятий.

Система СТО на уровне предприятия определяется основными рамочными элементами; концепцией и стратегией развития предприятия (организации); системой рабочих мест; кадровой политикой; трудовым поведением.

Рамочные элементы включают основные правовые рамки, общеэкономические условия, структуру и развитие внешнего рынка труда, социокультурную среду, основные технические параметры продукции и оборудования.

Концепции и стратегии развития определяют взаимозависимости между кадровой и другими видами политики предприятия (организации).

Система рабочих мест формируется при последовательном выполнении в технологическом процессе работ с учетом их содержания, организации и обслуживания рабочего места, специализации и кооперации, нормирования и условий труда, установления режимов рабочего времени и других организационных элементов.

Кадровая политика учитывает планирование и привлечение персонала, организацию заполнения рабочих мест, оценку и оплату труда работников, квалификационный рост персонала, трудовую мотивацию, социальные льготы, компенсационные выплаты, участие работников в прибылях и капитале предприятия (организации).

Трудовое поведение формируют установки, мотивы, групповые и индивидуальные нормы трудового поведения, конфликтность, профессиональная социализация и другие элементы.

9.5. Регулирование социально-трудовых отношений при развитии рынка труда

Система новых СТО может формироваться либо стихийно, либо целенаправленно. Целенаправленное воздействие необходимо осуществлять на постоянно действующей основе с помощью системы мер общественного и государственного регулирования (рис. 44).

При выработке подходов к регулированию СТО и выборе наиболее эффективных методов ускоренной трансформации общества, адаптированного к рыночным реформам в экономике, необходимо выделить уровни регулирования этих отношений: государственный, региональный и основное хозяйственное звено (предприятие, организация). Поскольку цели и задачи каждого уровня регулирова-

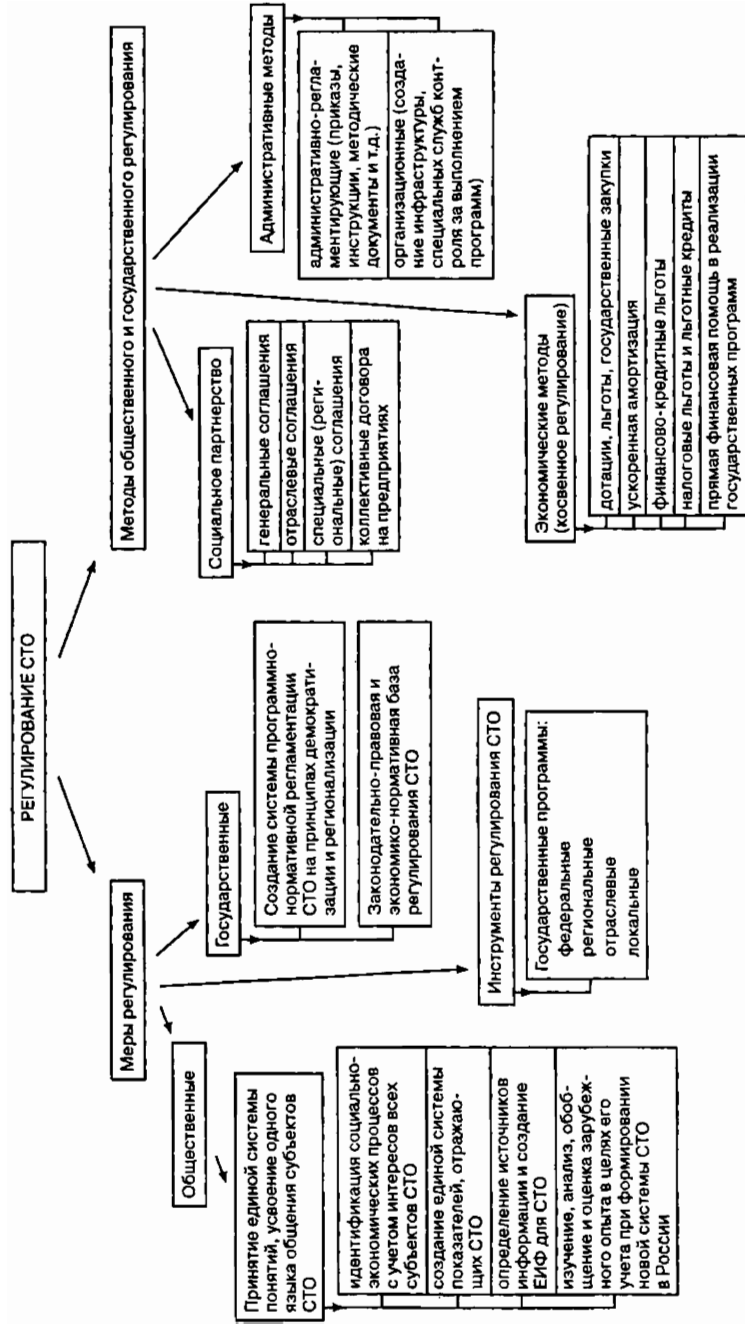


Рис. 44. Система мер общественного и государственного регулирования социально-трудовых отношений

ния разные, и функции и регуляторы на каждом уровне управления различаются.

В Российской Федерации законодательная база охватывает сферу регулирования СТО по следующим направлениям: условия труда (оплата труда, отдых, охрана труда, социальные гарантии); социальная политика (пенсионное обеспечение, социальное страхование, медицинское страхование, выплаты социальных пособий слабозащищенным слоям населения, политика поддержания уровня жизни и политика дифференциации доходов населения); занятость (регистрация безработных, профессиональное переобучение, поиск вакантных мест, помощь в организации новых рабочих мест, профилактика безработицы, включающая «административное давление» на процесс увольнения работников, а также и инвестиционную деятельность государства); миграционная политика, регламентирующая перемещение рабочей силы и переселение населения из неблагоприятных регионов на основе «программ переселения»; демографическая политика, регулирующая естественные процессы воспроизводства населения, на основе программ помощи беременным, выплаты пособий на детей, улучшения здоровья и снижения смертности и др.

Главный недостаток российской нормативно-регулирующей системы — декларативный характер многих законодательно-правовых и экономико-нормативных документов, отсутствие эффективного механизма реализации положений конкретных документов в практической деятельности.

Основным инструментом, регулирующим СТО, являются государственные программы федерального, регионального отраслевого и частного характера, разрабатываемые на основе социальных индикаторов (нормативов), используемых для постановки целей в программах и для подбора методов, обеспечивающих реализацию разработанных программ.

Воздействие на реализацию программ осуществляется административными и экономическими методами. Административные методы носят регламентируемый и организационный характер. Экономические методы регулируют СТО косвенным путем, с помощью проведения амортизационной, фискальной, налоговой и финансово-кредитной политики.

9.6. Роль социального партнерства в регулировании трудовых отношений

Социальное партнерство — это такой тип и система отношений между работодателями и работниками, при которых обеспечива-

ется согласование их важнейших социально-трудовых интересов. Основу социального партнерства составляет не только разделение ответственности между представителями трудящихся, работодателей и правительством за результаты принимаемых и реализуемых решений, но и механизм ослабления монополии государственных органов власти на управление экономикой, их опеки над всеми слоями общества. В этой связи социальное партнерство для стран, вступивших в переходный период, является чрезвычайно важным и необходимым компонентом становления экономики. Основная цель социального партнерства — содействие решению актуальных социальных и экономических проблем, укреплению демократии, сохранению социальной стабильности, достижению согласия между всеми участниками партнерства.

В России, в которой процесс перехода к рыночной системе хозяйствования активно начался лишь после августа 1991 г., система социального партнерства в том виде, в каком она существует в развитых странах, только формируется.

В советский период интенсивно использовалась вся атрибутика социального партнерства — заключение коллективных договоров и соглашений, участие трудящихся в управлении производством, консультации и переговоры по трудовым и социальным вопросам, — однако никто не называл эту практику социальным партнерством. Считалось, что основу советского строя составляло экономическое, социально-политическое и моральное единство всех членов общества, в котором не существовало противоположных по своему содержанию интересов, а потому не было необходимости в таком механизме согласования интересов, как социальное партнерство.

С переходом к рынку отношение к социальному партнерству изменилось. С учетом опыта развитых стран в России широкое распространение получили представления о том, что рыночное хозяйство не может развиваться без отлаженной системы социального партнерства. Поэтому переход к рынку в России сопровождался интенсивной работой над необходимыми правовыми актами, которые могли бы создать основу для формирования системы социального партнерства. К нормативным актам в первую очередь относится *Конституция Российской Федерации*, провозглашающая в ст. 30 ч. 1 право каждого гражданина на объединение, включая право создавать профсоюзы для защиты своих интересов, и гарантирующая свободу деятельности общественных объединений. Другой акт, составляющий основу действия системы социального партнерства, *Указ Президента Российской Федерации «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)»* от 15 ноября 1991 г., признал целесообразным ввести в практику ежегодное заключение

генеральных и отраслевых соглашений между объединениями профсоюзов, работодателей, органами государственного управления. Тем самым официально признавались более широкие возможности представителей работников и работодателей решать вопросы труда и социально-экономического развития на основе переговоров в масштабах Федерации, республики, отрасли. Решающая роль в формировании системы социального партнерства в России, в обеспечении согласования интересов субъектов социально-трудовых отношений на всех уровнях принадлежит *Закону Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях»* от 11 марта 1992 г.

Принято также множество других нормативных актов, регулирующих отношения в коллективно-договорной сфере: Указ Президента Российской Федерации «О некоторых вопросах деятельности российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 21 марта 1994 г. № 555; Постановление Правительства России «О службе разрешения коллективных трудовых конфликтов при Министерстве труда Российской Федерации» от 30 июля 1993 г. № 730, положения Конвенций и Рекомендаций МОТ и иные документы нормативного характера, в том числе сами соглашения и договоры.

Законы и подзаконные акты составляют правовую базу, обеспечивающую деятельность системы социального партнерства в сфере регулирования трудовых отношений.

9.7. Основные принципы и система социального партнерства

Функционирование системы социального партнерства происходит на основе *трипартизма* — системы трехстороннего представительства (рис. 45).

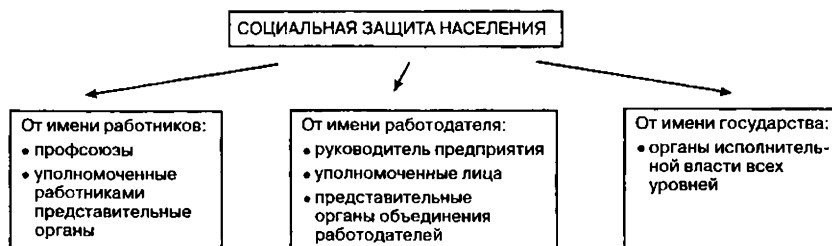


Рис. 45. Участники в договорном процессе социального партнерства

Элементами системы являются объект, субъекты, уровни, принципы и органы управления.

Объект системы социального партнерства — общественные, в данном случае социально-трудовые отношения.

Субъекты (стороны) социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений — работники, работодатели и государство. Необходимо заметить, что работники и работодатели не являются единственными участниками социального партнерства. Изменение объекта приводит и к изменению субъектов. Так, если общественные отношения складываются в целях использования и охраны окружающей среды, то субъектами партнерства могут выступать хозяйствующие субъекты и природоохранные организации; если в целях образования — учителя и учащиеся; если в целях реализации прав граждан на самоуправление — органы государственной власти на местах в самоуправляющиеся сообщества граждан и т.д.

С развитием рыночных структур государство в основном выполняет функции координатора и организатора регулирования трудовых отношений, контролера, посредника, но может выступать в системе социального партнерства и как собственник имущества, и как работодатель (в тех случаях, когда речь идет о государственных предприятиях).

Одна из важнейших функций государства — разработка правовых основ и механизма совершенствования организационных форм социального партнерства, правил и механизма взаимодействия сторон, установление обоснованных размеров и порядка определения минимальных социально-трудовых стандартов (минимальной заработной платы, социальных льгот и гарантий и др.), стимулирующих переговоры между сторонами. Представление о российской системе социального партнерства дает табл. 15.

Принципы как элемент системы социального партнерства определяют основные требования к функционированию данной системы. Главными принципами социального партнерства являются: соблюдение норм законодательства; полномочность представителей сторон в принятии на себя обязательств; реальность обеспечения принимаемых обязательств; систематичность контроля и ответственность за выполнение обязательств.

По мнению специалистов МОТ, в рыночной экономике должное функционирование социального диалога и социально-трудовых отношений в духе партнерства предполагает:

- политическую и материальную независимость организаций трудящихся и работодателей друг от друга и от государства;
- примерное равенство сил социальных партнеров;
- профессиональную компетентность партнеров.

**Система социального партнерства
в Российской Федерации**

<i>Уровни коллективно- договорного регулируе- ния</i>	<i>Объект</i>	<i>Субъекты (участники) соглашений</i>	<i>Органы управления</i>	<i>Виды соглашений</i>
I. Федераль- ный	Социаль- но-трудо- вые отно- шения на уровне Федера- ции в целом	1. Общероссийские объединения проф- союзов, общерос- сийские профсою- зы – общероссий- ские объединения работодателей – Правительство РФ. 2. Общероссийские профсоюзы – обще- российские объеди- нения работода- телей – Минтруд РФ	1. Трехсто- ронняя комиссия 2. Отрасле- вая трех- сторонняя комиссия	1. Генеральное соглашение 2. Отраслевое соглашение 3. Профес- сиональное (тарифное) соглашение
II. Субъект Федерации (республи- ка, край, область, округ, город федераль- ного значе- ния, авто- номная область, автоном- ный округ)	Социаль- но-трудо- вые отно- шения на уровне субъекта РФ	1. Объединение проф- союзов (республик, краев, областей и т.д.) – органы исполнительной власти субъекта РФ. 2. Профсоюзы, объ- единения профсою- зов – объединения работодателей – органы исполни- тельной власти субъекта РФ	1. Трехсто- ронняя комиссия 2. Отрас- левая комиссия	1. Региональ- ное согла- шение 2. Отраслевое (межотрасле- вое) согла- шение 3. Профессио- нальное (тарифное) соглашение
III. Террито- риальный (район, городской район, му- ниципаль- ное обра- зование, и др. тер- ритории)	Социаль- но-трудо- вые отно- шения на уровне террито- рии	Территориальные объединения проф- союзов – террито- риальные объединения работодателей – органы исполни- тельной власти или местного самоуправ- ления территории	Комиссия соответству- ющего уровня	Территориаль- ные соглаше- ния (специаль- ные)
IV. Организа- ции (пред- приятия, учрежде- ния)	Социаль- но-трудо- вые отно- шения на уровне организа- ции	Первичные организа- ции профсоюзов, выступающие от лица работников, – работодатель	Комиссия, созданная из предста- вителей сторон	Коллективный договор

Важная особенность принципов системы заключается в том, что они должны соблюдаться на всех ее *уровнях* — федеральном при заключении Генерального соглашения; региональном — при заключении социальных (региональных) соглашений; отраслевом (отрасль народного хозяйства) — при заключении тарифных соглашений; местном (локальном) — при заключении коллективных договоров на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности. При этом подобная многоступенчатая система подразумевает еще один важный принцип системы социального партнерства: каждый последующий уровень коллективного соглашения (договора) не может ухудшить условий более высокого уровня и должен отличаться от предыдущего большей выгодой для работников.

Существенной проблемой, решение которой необходимо для успешного функционирования системы социального партнерства, является создание *единых органов управления*. В России для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта Генерального соглашения на федеральном уровне создана постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК), в которую входят представители общероссийских профсоюзов и их объединений, общероссийских объединений работодателей и федеральных органов исполнительной власти (рис. 46).



Рис. 46. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений

Основные задачи РТК: ведение коллективных переговоров, подготовка и заключение Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей, Правительством Российской Федерации; обсуждение проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации по вопросам социально-экономической политики, регулирования трудовых отношений; изучение международного опыта; участие в мероприятиях, проводимых соответствующими зарубежными организациями, и др. Организационная структура отраслевых, региональных, территориальных комиссий формируется исходя из специфики отрасли, региона или территории.

Формами реализации социального партнерства являются коллективные договоры и соглашения, консультации и переговоры по реализации социально-трудовой политики, согласование действий, направленных на удовлетворение интересов сторон и совместный контроль за выполнением достигнутых договоренностей. Предшествующие их заключению переговоры и консультации, а также последующий контроль за соблюдением достигнутых договоренностей представляют собой механизм реализации социального партнерства.

В настоящее время отмечается растущий интерес к коллективным переговорам, развитию регулирования на их основе социально-трудовых отношений со стороны администраций субъектов Российской Федерации и территориальных образований других государств, входящих в состав СНГ. Во многих регионах администрацией совместно с профобъединениями принимаются постановления о взаимодействии по регулированию социально-трудовых отношений. Они определяют цели и задачи социального партнерства, порядок разработки и заключения трехсторонних соглашений на уровне регионов и административно-территориальных (муниципальных) образований. Одновременно в этих документах находят решение важные принципиальные вопросы, возникающие в процессе совершенствования практики трехстороннего сотрудничества.

9.8. Информационное обеспечение трудового посредничества в Российской Федерации

Информационное обеспечение трудового посредничества заключается в предоставлении информации о существующих вакансиях рабочих мест, о предложении рабочей силы, существующих профессиях, необходимой квалификации и профессиональной подготовки, правах работников (рис. 47).

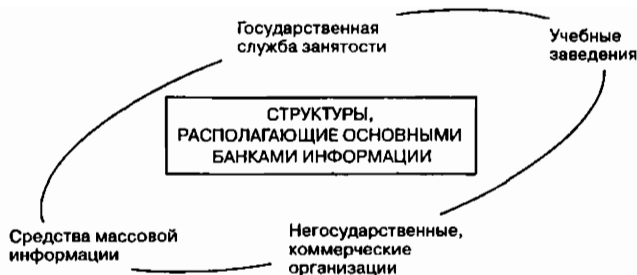


Рис. 47. Структуры, располагающие основными банками информации

Государственная служба занятости бесплатно предоставляет информацию о вакансиях лицам, ищущим работу, и фирмам о предложении труда, накапливает информацию о поисках работы безработными и теми, кто хочет сменить работу и обращается за помощью в органы службы занятости.

При недостаточной эффективности работы службы занятости предприятия и организации могут не предоставлять информацию, или заявленная потребность в рабочей силе будет меньше реально существующей. Ситуация, когда предприятия и организации предоставляют службе занятости не всю информацию о вакансиях, в настоящий момент характерна и для России.

Информационные банки о возможностях найма или трудоустройства *в средствах массовой информации* по своему характеру близки к информации *негосударственных посреднических организаций* (рис. 48). Существуют специализированные издания, теле- и радиопрограммы, помещающие информацию только о трудоустройстве



Рис. 48. Негосударственные организации, занимающиеся трудовым посредничеством

и найме, а также специальные разделы или отдельные объявления в изданиях и программах, не посвященных непосредственно трудоустройству. Такие издания могут инициироваться и учреждаться государственными и негосударственными организациями, занимающимися трудовым посредничеством, и располагать их банками данных о вакансиях и предложении рабочей силы. Размещение объявлений может осуществляться на платной или бесплатной основе.

Особый характер имеет информация о возможностях трудоустройства или найма рабочей силы, предоставляемая органами по трудоустройству при *учебных заведениях*. Во-первых, учебные заведения располагают подробной информацией о своих выпускниках, т.е. о предложении рабочей силы; во-вторых, они располагают информацией о спросе на своих выпускников и могут оказывать содействие в трудоустройстве.

В учебных заведениях могут создаваться специальные подразделения, оказывающие помощь в трудоустройстве и формирующие специализированные банки информации. Такие подразделения предоставляют свои услуги на платной или бесплатной основе. В России после отмены системы государственного распределения молодых специалистов только начинается становление в высших учебных заведениях информационных банков и структур, способствующих трудоустройству.

Информация, которой располагают организации, осуществляющие трудовое посредничество, используется не только для поиска необходимого работника или рабочего места, но и для принятия решений в сфере бизнеса и трудовой деятельности.

9.9. Проблемы развития социального партнерства в России и пути их решения

На первый взгляд может сложиться впечатление, что все необходимые условия для развития социального партнерства в России уже присутствуют:

- осуществился переход к рыночным отношениям;
- имеется минимально необходимая правовая основа для развития социального партнерства;
- существуют профсоюзы — организации, представляющие и защищающие интересы трудящихся;
- выделился класс предпринимателей;
- государство заявило о своей готовности выступить в качестве посредника в отношениях между наемными работниками и работодателями.

Однако в России до сих пор в области развития социального партнерства существуют серьезные проблемы.

Основная проблема — отсутствие сильных и мощных профсоюзов, заявляющих о себе как о реальной силе, с которой нельзя не считаться. Существующие в России профсоюзы либо слабы, либо занимают откровенно соглашательские позиции. Даже те нечастые всероссийские акции протеста, которые они проводят, не способны коренным образом изменить ситуацию. Слабы позиции профсоюзов на малых и средних предприятиях. Непродуманные реорганизации, в частности укрупнение профорганизаций, приводят к потере связи профсоюзов с местными организациями и рядовыми членами.

Вторая серьезная проблема неэффективного социального партнерства в России — низкая дисциплина, отсутствие четко действующей исполнительной вертикали правительственных структур, нарушение провозглашенных ими принципов равенства сторон и открытости при принятии жизненно важных для страны решений.

Очень часто работодатели и рабочие занимают схожие позиции и выступают единым фронтом против правительства. Существует мнение, что самый безответственный партнер — правительство, которое не выполнило большинство пунктов в трехстороннем соглашении, а это нередко приводит к невозможности для предприятий продолжать работу. Уже после подписания соглашений правительством (об индексации, повышении зарплаты и т.д.) Минфин отказывается выделять соответствующие средства.

Мнение же правительственной стороны о состоянии социального партнерства сводится к тому, что главная причина невыполнения соглашений — отсутствие нормального стабильного экономического положения в стране и соответствующей законодательной базы. Правительство соглашается вести диалог лишь по проблемам, связанным с подготовкой новых правовых актов. Что же касается государственных программ, которые могут (и должны) привести к стабилизации российской экономики, то ни профсоюзы, ни работодатели к их подготовке не допускаются.

Третья проблема в развитии социального партнерства — несовершенство механизма реализации договорных условий. Любые комиссии (РТК, региональная, заводская) являются исключительно совещательными органами, они не имеют рычагов регулирования процесса выполнения подписанных соглашений.

В совершенствовании социального партнерства в России можно обозначить два направления: 1) разработка новых стратегий в деятельности профсоюзов и объединений предпринимателей; 2) повышение эффективности деятельности РТК.

В реализации первого направления можно выделить следующие пути:

- оказание новых услуг и создание соответствующих служб. Речь идет о сборе и предоставлении информации, облегчающей совещательные процедуры между профсоюзами и соответствующими отраслевыми объединениями предпринимателей (о применяющихся или возможных дополнительных выплатах, наличии рабочих мест, содержании компьютерных программ обучения по различным работам и видам деятельности, возможных профессиональных контактах);
- вовлечение новых членов, т.е. распространение влияния профсоюзов прежде всего на молодежь, женщин, работников малых и средних предприятий и неформального сектора (который в ряде регионов охватывает до 80% всех трудящихся), объединение в соответствующие организационные структуры предпринимателей, особенно владельцев малых и средних предприятий, предприятий неформального сектора;
- расширение международного сотрудничества профсоюзов и организаций работодателей в развитии международных связей, включая участие в мировых и региональных форумах, конференциях и семинарах, в налаживании прямых контактов с коллегами из других стран, в частности занятых в транснациональных компаниях, что поможет обмену полезным опытом, укреплению связи и солидарности участников профсоюзного движения и созданию международной интегрированной сервисной сети, представляющей услуги в области обучения, юридических консультаций и стратегического планирования для постоянно растущего круга предпринимателей;
- формирование новых объединений. Неправительственные организации, союзы потребителей, объединения работодателей и профсоюзы, которые преследуют различные, но в чем-то сходные цели, становятся все более важным резервом общественных сил, заинтересованных в решении комплексных социальных проблем, имеющих международное значение: обеспечение прав человека, развитие торговой политики, улучшение экологического состояния и защита окружающей среды. Создание нетрадиционных альянсов такого рода организаций в конечном счете поможет расширению поля социального согласия и ускорит мировой прогресс;
- совершенствование экономико-правового механизма регулирования договорных условий по всем видам соглашений, что приведет к повышению исполнительской дисциплины всех субъектов социального партнерства.

Эффективная деятельность РТК и всей системы социального партнерства, несмотря на трудности и общую слабую подготовленность российских условий к социально-рыночным отношениям, непосредственно обусловлена уровнем заинтересованности партнеров, поэтому в процессе повышения значимости РТК и усиления ее роли в выработке социально-экономического курса и регулировании трудовых отношений необходимо:

- определить и закрепить в законодательном порядке ее статус и статус ее координатора;
- способствовать становлению и расширению практики трехсторонних консультаций в рамках всей системы социального партнерства, а прежде всего по подготовке и принятию законодательных актов, касающихся широкого круга социально-трудовых вопросов;
- разработать экономико-правовой механизм реализации принятых решений, а также контроля и ответственности за невыполнение решений, принятых РТК;
- организовать в рамках РТК группу по изучению и обобщению опыта деятельности аналогичных органов за рубежом.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение социально-трудовых отношений и раскройте основы методологии их развития.
2. Охарактеризуйте структуру элементов социально-трудовых отношений.
3. Каковы особенности социально-трудовых отношений на различных этапах трудовой жизни человека?
4. Каковы основные типы социально-трудовых отношений и в чем их различия?
5. Охарактеризуйте факторы, воздействующие на формирование и развитие социально-трудовых отношений: в масштабе общества, в рамках организации.
6. Определите критерий оценки социально-трудовых отношений. Как измеряется показатель «качество трудовой жизни»?
7. Какой механизм используется для регулирования социально-трудовых отношений в России?
8. Что такое «социальное партнерство» и какой механизм используется в его развитии?
9. Покажите роль МОТ в развитии социального партнерства в России?
10. Каково содержание и значение тарифных соглашений и коллективных договоров?

11. Каков статус общероссийских законодательных актов, регулирующих условия оплаты труда?
12. Как осуществляется информационное обеспечение трудового посредничества?
13. Какие проблемы существуют в развитии социального партнерства в России?
14. Раскройте содержание генеральных, специальных и коллективных договоров.
15. По каким направлениям предлагается совершенствовать социальное партнерство в Российской Федерации?

РАЗДЕЛ II

ПРАКТИКУМ

1. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ ТРУДА

1.1. Тестовый контроль знаний

Блок № 1

№ пп.	Вопросы	Варианты ответов	Шифр
1	2	3	4
1	Какая из перечисленных категорий нацеливает на изучение индивидуальных качеств человека как работника и личности? Укажите правильный ответ	Трудовые ресурсы	А
		Экономически активное население	Б
		Человек труда	В
		Рабочая сила	Г
		Трудовой потенциал	Д
2	Какая категория лиц из перечисленных не относится к занятым? Укажите правильный ответ	Выполняли работу по найму за вознаграждение	А
		Временно отсутствовали на работе из-за болезни, отпуска и других уважительных причин	Б
		Отсутствовали на работе из-за участия в забастовках	В
		Проходили обучение или переподготовку по направлению службы занятости	Г
		Выполняли работу без оплаты на семейном предприятии	Д
3	Какая из перечисленных категорий не относится к экономически активному населению? Укажите правильный ответ	Наемный работник	А
		Самостоятельно обеспечивающий себя работой или работающий на индивидуальной основе	Б
		Работодатель	В
		Неоплачиваемый работник семейного предприятия	Г
		Молсдежь, обучающаяся в дневных учебных заведениях	Д

1	2	3	4
4	Какая категория ресурсов не учитывается в международной статистике при анализе рынка труда? Укажите неправильный ответ	Трудовые ресурсы	А
		Трудовой потенциал	Б
		Рабочая сила	В
		Экономически активное население	Г
		Экономически неактивное население	Д
5	Какие из перечисленных факторов в определяющей мере обуславливают формирование локальных и относительно замкнутых рынков труда в регионах, а также инерционность рыночных процессов? Укажите правильные ответы	Темпы и направленность социально-экономического развития	А
		Демографическая ситуация	Б
		Политическая обстановка и национально-этнические отношения	В
		Психологический настрой населения в регионе	Г
		Развитие интеграционных связей (отраслевых и территориальных)	Д
6	Какие из перечисленных признаков не относятся к содержанию труда? Укажите правильные ответы	Физический труд, умственный труд	А
		Мотивация труда	Б
		Репродуктивный и творческий труд	В
		Квалификационная сложность трудовых функций	Г
		Наемный труд	Д
7	Какой из перечисленных признаков не относится к характеру труда? Укажите правильный ответ	Способ реализации трудового потенциала (самозанятость, наемный труд, частник)	А
		Индивидуальный или коллективный труд (структурные формы)	Б
		Способы мотивации труда (по желанию, необходимости, принуждению)	В
		Техническое и технологическое оснащение производства, квалификационная сложность работ	Г
		Условия найма рабочей силы	Д
8	Как соотносится понятие «труд» с понятиями «деятельность», «работа»? Укажите правильные ответы	Это взаимно связанные, но самостоятельные социально-экономические категории	А
		Никак не соотносятся	Б
		Труд – это любая деятельность	В
		Труд – это общественно полезная деятельность	Г
		Труд – это работа	Д

Блок № 2

№ пп.	Вопросы	Варианты ответов	Шифр
1	2	3	4
1	Сколько сторон могут участвовать в социальном партнерстве? Укажите правильный ответ	Только три	А
		Только две	Б
		Как две, так и три	В
2	На каком уровне заключается Генеральное соглашение? Укажите правильный ответ	Федеральный	А
		Региональный	Б
		Локальный	В
3	Что является объектом системы социального партнерства? Укажите правильный ответ	Работники	А
		Государство	Б
		Социально-трудовые отношения	В
		Работодатели	Г
4	Какой государственный орган контролирует деятельность Системы социального партнерства (ССП) в Российской Федерации? Укажите правильный ответ	Министерство труда Российской Федерации	А
		РТК	Б
		Администрация Президента России	В
5	Какой правовой акт является основополагающим в ССП в Российской Федерации? Укажите правильный ответ	Указ Президента России «О социальном партнерстве и решении трудовых конфликтов»	А
		Закон «О коллективных договорах и соглашениях»	Б
		Постановление Правительства Российской Федерации «О службе разрешения коллективных трудовых конфликтов при Министерстве труда Российской Федерации»	В
6	Как классифицируются социально-трудовые отношения? Укажите неправильный ответ	Социально-трудовые отношения, связанные с организацией и эффективностью труда	А
		Социально-трудовые отношения, связанные с использованием предметов и орудий труда	Б
		Социально-трудовые отношения занятости	В
		Социально-трудовые отношения, связанные с использованием новой технологии	Г
		Социально-трудовые отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд	Д

1	2	3	4
7	Какие типы социально-трудовых отношений не желательны для социально ориентированной рыночной экономики? Укажите правильный ответ	Солидарность	А
		Патернализм	Б
		Субсидиарность	В
		Партнерство	Г
		Конфликт	Д
8	Какой из показателей не имеет прямого отношения к оценке качества трудовой жизни? Укажите правильный ответ	Дискриминация	Е
		Уровень технологии	А
		Уровень организации труда	Б
		Распределение заработка	В
		Использование рабочего времени	Г
9	Какой из перечисленных нормативно-правовых актов является основополагающим в формировании ССП? Укажите правильный ответ	Безопасность условий труда	Д
		Степень равенства в распределении собственности	Е
		Указ Президента России «О социальном партнерстве и разрешении трудовых конфликтов» от 15 ноября 1991 г.	А
		Указ Президента России «О некоторых вопросах деятельности РТК по регулированию социально-трудовых отношений» от 21 марта 1994 г.	Б
		Закон «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г.	В
10	Чем являются социально-трудовые отношения в ССП? Укажите правильный ответ	Объектом	А
		Субъектом	Б
		Принципом	В

Блок № 3

№ пп.	Вопросы	Варианты ответов	Шифр
1	2	3	4
1	Что является основной целью политики регулирования рынка труда? Укажите правильный ответ	Увеличение количества рабочих мест	А
		Ликвидация безработицы любой ценой	Б
		Стимулирование процесса структурной перестройки и перераспределения высвобождаемых работников	В
2	Какая мера регулирования на рынке труда была бы наиболее эффективной для улучшения положения в области занятости? Укажите правильный ответ	Создание новых рабочих мест и содействие малому и среднему бизнесу	А
		Выплата пособий по безработице	Б
		Увеличение количества временных рабочих мест с низкой оплатой труда	В

1	2	3	4
3	Когда был принят Закон «О занятости в Российской Федерации»? Укажите правильный ответ	1989 г.	А
		1991 г.	Б
		1993 г.	В
4	Что такое текущий рынок труда? Укажите правильный ответ	Пересечение множеств совокупного спроса и совокупного предложения	А
		Непересекающиеся части этих множеств	Б
		Множество совокупного предложения без множества удовлетворенного спроса на труд	В
5	Какая из перечисленных мер не относится к пассивным? Укажите правильный ответ	Выплаты пособий по безработице	А
		Регистрация безработных	Б
		Субсидированная занятость	В
		Осуществление неденежных форм поддержки безработных	Г
6	Когда была основана служба занятости в России? Укажите правильный ответ	1993 г.	А
		1996 г.	Б
		1989 г.	В
		1991 г.	Г
7	Какое из перечисленных направлений является наиболее эффективным в активной политике занятости? Укажите правильный ответ	Развитие общенациональной службы занятости	А
		Страхование от безработицы	Б
		Профессиональное консультирование	В
8	Какая из мер политики занятости доминирует в России? Укажите правильный ответ	Развитие самозанятости	А
		Подготовка и переподготовка кадров	Б
		Выплата пособия по безработице	В
9	Какую из перечисленных форм занятости можно назвать явлением негативным? Укажите правильный ответ	Полная занятость	А
		Частичная занятость	Б
		Неполная занятость	В
		Вторичная занятость	Г
10	Какая политика занятости является предпочтительной в условиях высокого уровня безработицы и экономической нестабильности? Укажите правильный ответ	Пассивная	А
		Умеренно пассивная	Б
		Активная	В

Блок № 4

№ пп.	Вопросы	Варианты ответов	Шифр
1	2	3	4
1	Кого в российской статистике относят к молодежи? Укажите правильный ответ	В возрасте от 14 до 25 лет	А
		В возрасте от 16 до 25 лет	Б
		В возрасте от 16 до 29 лет	В
2	Какие существуют рычаги воздействия на положение женщин? Укажите правильный ответ	Прямая компенсация их неблагоприятного положения и меры по повышению их конкурентоспособности на рынке	А
		Ограничение рождаемости	Б
		Все вышеперечисленное	В
3	В каких случаях не допускается увольнение женщин по инициативе администрации? Укажите правильные ответы	Если женщина беременна или имеет ребенка в возрасте до 3 лет	А
		Если женщина – одинокая мать ребенка до 14 лет	Б
		Все вышеперечисленное	В
4	Сколько процентов составил рост занятых в малом предпринимательстве (1992–1998 гг.)? Укажите правильный ответ	3%	А
		11%	Б
		20%	В
5	Какое количество занятых в материальном производстве занимается умственным трудом? Укажите правильный ответ	40%	А
		50%	Б
		60%	В
6	Какими чертами характеризуется вторичный рынок труда? Укажите правильный ответ	Рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень зарплат, а также возможность профессионального продвижения, прогрессивная технология, жесткая система управления и т.п.	А
		Рынок, которому свойственны высокая зарплата, большая текучесть кадров и нестабильная занятость, наличие отсталой техники и технологии, наличие профессионального продвижения и роста квалификации	Б
		Рынок, которому свойственны большая текучесть кадров и нестабильная занятость, низкий уровень заработной платы, отсутствие профессионального продвижения, роста квалификации, наличие отсталой техники и технологии, отсутствие профсоюзов	В

1	2	3	4
7	Какая из перечисленных функций не входит в функции, выполняемые рынком труда? Укажите правильный ответ	Организует встречи работодателей и наемных работников	А
		Обеспечивает конкуренцию на рынке труда как между работодателями, так и наемными работниками	Б
		Обеспечивает прожиточный минимум человека	В
		Устанавливает равновесные ставки заработной платы	Г
		Содействует решению вопросов занятости населения	Д
		Осуществляет социальную поддержку безработных	Е
8	На каком уровне более эффективны меры поддержки фермерства, индивидуального и малого бизнеса? Укажите правильный ответ	На общегосударственном уровне	А
		На региональном уровне	Б
		На уровне предприятий и домохозяйств	В
9	За чей счет осуществляется выполнение задач политики трудоустройства и социальной поддержки безработных в регионах? Укажите правильный ответ	За счет бюджета региона	А
		За счет государственного бюджета	Б
		За счет регионального фонда занятости	В

Блок № 5

№ пп.	Вопросы	Варианты ответов	Шифр
1	2	3	4
1	Какие Конвенции МОТ ратифицированы в России? Укажите правильный ответ	№ 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности»	А
		№ 111 «О дискриминации в области труда и занятости»	Б
		№ 142 «О равном положении мужчин и женщин в социально-трудовой сфере»	В
		№ 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями»	Г
2	В каких отраслях экономики разница между заработной платой мужчин и женщин наименьшая? Укажите правильный ответ	Сельское хозяйство	А
		Строительство	Б
		Связь	В
		Торговля	Г
		Образование	Д
		Финансы и кредит	Е

1	2	3	4
3	Какова предельная допустимая норма нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную? Укажите правильный ответ	8 кг	А
		9 кг	Б
		10 кг	В
		11 кг	Г
		12 кг	Д
4	Что характеризует профессиональная сегрегация? Укажите правильный ответ	Когда женщины имеют по сравнению с мужчинами неравный доступ к получению престижных профессий и должностей	А
		Когда за равнозначный труд мужчины и женщины получают неравное вознаграждение	Б
		Предубеждение работодателя против найма на работу тех или иных демографических или этнических групп работников	В
5	Что такое первичный рынок труда? Укажите правильный ответ	Система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы и размещение последней определяются административными правилами и процедурами	А
		Система социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками в масштабе региона, страны, отрасли	Б
		Рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, а также возможность профессионального продвижения, прогрессивная технология и т.д.	В
6	В основе какой сегментации лежат психологические особенности и жизненные шансы различных категорий населения? Укажите правильный ответ	Профессиональная	А
		Возрастная	Б
		По формам собственности и статусу занятости	В
7	Что является причиной разделения рынка труда на сегменты? Укажите правильный ответ	Различия в уровнях экономической и социальной эффективности производства	А
		Различия в уровнях социальной эффективности труда	Б
		Инфраструктура рынка труда	В

Блок № 6

№ пп.	Вопросы	Варианты ответов	Шифр
1	2	3	4
1	Является ли структурный состав рабочей силы фактором влияния на кадровую политику? Укажите правильный ответ	Да, он относится к внешним факторам влияния на кадровую политику	А
		Да, он относится к внутренним факторам влияния на кадровую политику	Б
		Нет, он не является фактором влияния	В
2	Какое из направлений является определяющим в кадровой политике? Укажите правильный ответ	Обеспечение высокой оплаты труда всем работникам предприятия (организации)	А
		Обеспечение услугами, льготами и благоприятными условиями отдыха работников предприятия (организации)	Б
		Обеспечение высокой конкурентоспособности предприятия на рынке сбыта	В
3	С чем в большей степени сопряжена сложность кадрового планирования? Укажите правильный ответ	С прогнозированием темпов и направления развития организации	А
		С прогнозированием поведения людей	Б
		С прогнозированием финансового состояния организации	В
4	Каковы основные кадровые задачи? Укажите неправильный ответ	Учет интересов всех работников предприятия (организации)	А
		Стимулирование эффективности труда работников	Б
		Обеспечение низких издержек производства	В
		Определение издержек, необходимых для обеспечения предприятия квалифицированной рабочей силой	Г
		Отслеживание изменений в профессионально-квалификационной структуре кадров	Д

1	2	3	4
5	Чем характеризуется открытая кадровая политика? Укажите правильный ответ	Любой квалифицированный сотрудник может начать работу с любой должности по квалификации, на работу может быть принят любой, не имеющий опыта работы в подобных организациях	А
		Специалист продвигается по служебной лестнице, на работу принимается с опытом работы в таких местах	Б
		Приходит на любую должность, но с учетом опыта работы в подобных организациях	В
6	Какова ситуация с персоналом в закрытой кадровой политике? Укажите правильный ответ	Персонал нанимается с бирж труда при проведении соответствующего отбора	А
		В персонале постоянный дефицит, а замещение производится с низшего уровня	Б
		Персонал набирается после прохождения обучения и специального тестирования на рынке труда	В
7	Каковы основные документы, отражающие кадровую политику? Укажите неправильные ответы	Устав предприятия	А
		Гражданский кодекс	Б
		Коллективный договор	В
		Философия предприятия	Г
		Правила внутреннего трудового распорядка	Д
		КЗоТ	Е
8	На каких этапах осуществляется разработка альтернативных вариантов кадрового плана? Укажите правильный ответ	На информационном этапе кадрового планирования	А
		На этапе разработки проекта кадрового плана	Б
		На этапе принятия решения	В

Блок № 7

№ пп.	Вопросы	Варианты ответов	Шифр
1	2	3	4
1	Какие из данных групп являются социальными группами? Укажите правильный ответ	Семья	А
		Пассажиры в автобусе	Б
		Экипаж самолета	В
2	Что является главной внутренней побудительной силой человека? Укажите правильный ответ	Потребности	А
		Интересы	Б
		Ценности и нормы поведения	В

1	2	3	4
3	Какие две подсистемы выделяют в социальной организации? Укажите правильный ответ	Коллективная и индивидуальная	А
		Формальная и неформальная	Б
		Групповая и межгрупповая	В
4	Какое решение является предпочтительным способом для выхода из конфликта? Укажите правильный ответ	Механическое уничтожение конфликта	А
		Отвлечение от конфликта	Б
		Взаимное примирение конфликтующих сторон	В
		Рассмотрение конфликтов на собраниях трудовых коллективов	Г
5	Что относится к субъективным факторам, влияющим на формирование отношения человека к труду? Укажите правильный ответ	Условия труда на предприятии	А
		Безопасность труда	Б
		Профессия	В
		Уровень организации и оплаты труда	Г
6	В каких случаях происходит вторичная адаптация? Укажите неправильный ответ	При переходе работника на новое рабочее место со сменой профессии	А
		При вхождении молодого человека в постоянную трудовую деятельность	Б
		При переходе работника на новое рабочее место без смены профессии	В
		При существенных изменениях производственной сферы	Г
		Социально-трудовые отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд	Д
7	Какие документы составляют при профотборе? Укажите правильный ответ	Профессиограмму	А
		Карту личности	Б
		Все вышеперечисленное	В
8	В чем проявляется адаптированность человека к конкретной трудовой среде? Укажите правильный ответ	В эффективности труда	А
		В усвоении социальной информации	Б
		В росте всех видов активности	В
		В удовлетворенности деятельностью	Г
		Во всех перечисленных пунктах	Д

1.2. Экономико-аналитические задачи

Задание 1. Разработать имитационную модель прогноза рынка труда и сформулировать мероприятия по смягчению безработицы на территории региона (области).

Исходные данные. К началу прогнозируемого периода численность населения области составляла 6,5 млн человек.

Из них 65% приходилось на население в трудоспособном возрасте. Численность инвалидов первой и второй групп в трудоспособном возрасте и пенсионеров, получающих пенсию на льготных условиях в составе трудоспособного населения, насчитывала 5%. Число работающих за пределами трудоспособного возраста (подростков и пенсионеров) определялось в размере 10% к населению в трудоспособном возрасте.

Занятость населения и рынок труда в области характеризовались следующими показателями:

79% трудовых ресурсов были заняты в экономике, из них 72% в отраслях материального производства и 28% в отраслях непроизводственной сферы. Почти 955 тыс. человек занято в промышленности, около 245 тыс. — в строительстве, 195 тыс. — на транспорте и в связи, 220 тыс. человек — в торговле, общественном питании, снабжении и заготовках;

10% трудовых ресурсов находились на учебе с отрывом от производства;

11% не заняты трудовой деятельностью, из них 205 тыс. человек искали работу, остальные не предпринимали попыток найти работу и не обращались в службу занятости. Из 205 тыс. человек 23% были временно трудоустроены на общественные работы и проходили переподготовку в учебных центрах по направлению государственной службы занятости, 17% получили статус безработных с правом получения пособия по безработице.

В прогнозируемом периоде в состоянии занятости населения области произойдут серьезные изменения, которые следует учесть при разработке модели рынка труда. Перевод экономики области на рыночные отношения будет сопровождаться дальнейшей приватизацией основных фондов и структурными преобразованиями производства.

В соответствии с программой приватизации намечено приватизировать в промышленности до 40% основных фондов, в строительстве и на автомобильном транспорте — до 50%, в торговле и общественном питании — до 60%.

В связи с этим произойдет высвобождение работников с предприятий, которое составит около 5% от уменьшения численности работников вследствие приватизации фондов.

В ходе конверсии, перепрофилирования предприятий и ликвидации убыточных производств произойдут структурные изменения, которые приведут к высвобождению порядка 2% занятых в экономике.

Не все высвобожденные работники придут на рынок труда, около 56% из них трудоустроятся самостоятельно по личной договоренности с работодателями или воспользуются услугами коммерческих центров занятости.

Рынок труда пополнит молодежь (выпускники 9-х, 10-х классов, ПТУ и вузов) — около 17 тыс. человек; женщины после отпуска по уходу за ребенком (на работу выходит 105 тыс. человек), из которых 3,5% попадут на рынок труда.

Кроме того, на рынок труда придут лица, отслужившие срочную службу в армии, и уволенные в запас военнослужащие — около 18 тыс. человек; высвободившиеся из исправительных учреждений — 5 тыс. человек; беженцы в трудоспособном возрасте из других регионов — ориентировочно 15 тыс. человек.

Текучесть кадров при рыночных отношениях может снизиться до 9% от числа занятых в народном хозяйстве. При этом на рынок труда попадут около 20% уволенных по собственному желанию, так как остальные подыщут себе работу заблаговременно.

Из области продолжается отток высококвалифицированных специалистов, лиц еврейской и немецкой национальностей за границу и в другие регионы. Уровень оттока работников сохранится в прежнем количестве — 4 тыс. человек.

Число вакантных рабочих мест, заявленных в государственную службу занятости в прогнозируемом периоде, составляет 140 тыс., при этом структурный спрос будет удовлетворен только на 65%.

Кроме того, предполагается высвобождение рабочих мест в связи с выходом работников на пенсию — 48 тыс., причем 40% рабочих мест будет ликвидировано или реконструировано.

Методические указания к выполнению задания

1. Необходимо рассчитать показатели, характеризующие занятость населения к началу прогнозируемого периода: численность трудовых ресурсов и их распределение; количество занятого и незанятого населения; численность экономически активного населения; число безработных и уровень безработицы.

2. Определить высвобождающихся работников в результате процессов приватизации и структурной перестройки. При этом учесть, что на рынок труда придут не все высвобождаемые работники.
3. Рассчитать общую численность и структуру предложения на рынке труда в прогнозируемом периоде. Модель рынка труда показать в таблице.

Модель прогноза рынка труда

<i>Предложения труда по источникам поступления</i>	<i>Тыс. чел.</i>	<i>Спрос на труд по направлениям производства</i>	<i>Тыс. чел.</i>
Незанятое население в трудоспособном возрасте на начало прогнозируемого периода В том числе:		Заявление вакансии рабочих мест всего В том числе:	
безработных, получающих пособия		_____	

Общее высвобождение работников в прогнозируемом периоде В том числе:		Удовлетворенный спрос с учетом структуры	
за счет приватизации		Высвобождаемые рабочие места в связи с выходом работников на пенсию	
за счет структурных изменений в экономике		В том числе:	
Молодежь		подлежащие замещению по новому контракту найма	
Женщины после декретного отпуска			
Отслужившие военную службу			
Освободившиеся из ИУ		Высвобождаемые рабочие места в связи с текучестью кадров	
Беженцы			
Текучесть кадров		Другие направления спроса	
Другие источники			
ИТОГО:		ИТОГО:	
Превышение спроса над предложением		Превышение предложения над спросом	

4. Сравнить показатели, характеризующие состояние занятости населения на конец прогнозируемого периода, с аналогичными показателями базового периода. Выполнить анализ в наглядной таблице и сделать выводы.

Аналитическая таблица

№ пп.	Показатели	На начало прогнози- руемого периода	На конец прогнози- руемого периода	Изменение показателей	
				чел. (+)	% (+)
1	Численность населения области				
2	Численность населения в трудоспособном возрасте				
3	Численность трудовых ресурсов				
4	Находящиеся на учебе				
5	Не занятые трудовой деятель- ностью				
6	Безработные из них получающие пособие по безработице				
7	Занятые в экономике				
8	Экономически активное население				
9	Уровень безработицы				

5. Сформулировать предложения по смягчению безработицы при рыночных отношениях в экономике.

Задание 2. Рассчитать размер пособия по безработице. Сделать выводы о характере существующей системы выплат пособий по безработице (мотивационный или дестимулирующий).

Варианты	Среднемесячная зарплата по последнему месту работы, руб.	Среднемесячная зарплата, сложив- шаяся в данном регионе (субъектов Федерации), руб.	Количество иждивенцев, на которых положена надбавка к пособию в размере 0,5 мини- мальной зарплаты, чел.
1	2087	1905	3
2	3055	2059	2
3	1605	1131	3
4	1800	2000	2
5	1200	1320	3
6	980	1387	2
7	1300	1470	3
8	1400	1050	3

2. ЭКОНОМИКО-СОЦИАЛЬНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ ТРУДОВОГО ПРОЦЕССА

2.1. Тестовый контроль знаний

Блок № 1

№ пп.	Вопросы	Варианты ответов	Шифр
1	2	3	4
1	Какой из перечисленных элементов не относится к содержанию организации труда на предприятии? Укажите правильный ответ	Разделение и кооперация труда	А
		Организация рабочего места	Б
		Техническое оснащение производства	В
		Приемы и методы труда	Г
		Условия труда	Д
2	Какие задачи должна решать на предприятии научная организация труда? Укажите неправильные ответы	Экономические	А
		Технологические	Б
		Психофизиологические	В
		Административные	Г
		Социальные	Д
3	Как соотносится организация труда с организацией производства (деятельности) на предприятии? Укажите правильный ответ	Это взаимосвязанные, но самостоятельные системы	А
		Никак не соотносится	Б
		Организация производства – это часть организации труда	В
		Организация труда – это подсистема организации производства	Г
		Организация труда и производства – это части организации управления	Д
4	Какими средствами преодолевается монотонность труда? Укажите неправильный ответ	Взаимозаменяемостью работников, занятых на разных предприятиях	А
		Изменением скорости движения конвейера в соответствии с графиком работоспособности	Б
		Переводом работников на много-сменную работу	В
		Совмещением профессий	Г

1	2	3	4
5	Какие требования предъявляются к планировке рабочего места? Укажите неправильный ответ	Удобство обслуживания оборудования	А
		Экономия физиологических усилий	Б
		Рационализация маршрутов передвижения	В
		Безопасность труда	Г
		Перемена труда	Д
6	Какие факторы внешней среды на предприятии относятся к санитарно-гигиеническим? Укажите неправильный ответ	Температура и влажность воздуха	А
		Физическая тяжесть труда	Б
		Шум и вибрация	В
		Загазованность	Г
		Освещенность	Д
7	Какие формы внутрипроизводственного разделения труда вы знаете? Укажите неправильный ответ	Технологическое	А
		Функциональное	Б
		Организационное	В
		Квалификационное	Г
		Внутрицеховое	Д
8	Какие элементы включает в себя понятие «организация рабочего места»? Укажите неправильный ответ	Оснащение рабочего места	А
		Планировка рабочего места	Б
		Обслуживание рабочего места	В
		Взаимозаменяемость	Г
9	Какой из перечисленных элементов операции не является трудовым приемом? Укажите правильный ответ	Взять деталь	А
		Установить и закрепить деталь в трехкулачковом патроне	Б
		Установить деталь в патрон	В
		Протянуть руку к детали	Г

Блок № 2

№ пп.	Вопросы	Варианты ответов	Шифр
1	2	3	4
	В чем заключается экономическое значение совершенствования организации труда? Укажите правильный ответ	Повышение работоспособности и укрепление здоровья работников	А
		Повышение эффективности труда и производства	Б
		Повышение профессионально-квалификационного уровня работников	В
		Повышение содержательности труда	Г
2	Как называется разделение работ по сложности и точности их выполнения? Укажите правильный ответ	Пооперационное	А
		Технологическое	Б
		Предметное	В
		Квалификационное	Г

1	2	3	4
3	Как называется бригада, состоящая из рабочих разных профессий или специальностей? Укажите правильный ответ	Сменная	А
		Специализированная	Б
		Комплексная	В
		Производственная	Г
		Сквозная	Д
4	Какой из перечисленных элементов является комплексом приемов? Укажите правильный ответ	Взять деталь	А
		Установить и закрепить деталь в трехкулачковом патроне	Б
		Установить деталь в патрон	В
		Протянуть руку к детали	Г
5	К какой форме разделения труда относится деление промышленного персонала на рабочих, специалистов, руководящих работников? Укажите правильный ответ	Организационная	А
		Функциональная	Б
		Технологическая	В
		Квалификационная	Г
6	Что из перечисленного относится к технологической оснастке рабочего места? Укажите правильный ответ	Основное технологическое оборудование	А
		Средства связи и сигнализации	Б
		Режущий, мерительный инструмент	В
		Стол, тумбочки, стеллажи	Г
7	Какой из перечисленных элементов операции является трудовым движением? Укажите правильный ответ	Взять деталь	А
		Установить деталь в патрон	Б
		Протянуть руку к детали	В
		Установить и закрепить деталь в патроне	Г
8	Какие требования предъявляются к планировке рабочего места? Укажите неправильный ответ	Удобство обслуживания оборудования	А
		Экономия рабочей силы и времени	Б
		Безопасность труда	В
		Перемена труда	Г
9	Какие критерии эффективности не учитываются при проектировании разделения труда? Укажите правильный ответ	Экономические	А
		Эстетические	Б
		Социальные	В
		Психофизиологические	Г
10	Как называется процесс обособления различных видов трудовой деятельности? Укажите правильный ответ	Организация труда	А
		Кооперация труда	Б
		Нормирование труда	В
		Разделение труда	Г
		Рационализация труда	Д

Блок № 3

№ пп.	Вопросы	Варианты ответов	Шифр
1	2	3	4
	Как называется процесс труда, протекающий в специальном оборудовании под воздействием тепловой или химической энергии? Укажите правильный ответ	Механизированный процесс	А
		Машинно-ручной процесс	Б
		Автоматизированный процесс	В
		Аппаратурный процесс	Г
		Производственный процесс	Д
2	Как называется работа, не предусмотренная производственным заданием? Укажите правильный ответ	Основная работа	А
		Вспомогательная работа	Б
		Работа по обслуживанию производства	В
		Непроизводственная работа	Г
		Случайная работа	Д
3	Какая из перечисленных категорий затрат рабочего времени относится к подготовительно-заключительной работе? Укажите неправильный ответ	Получение наряда, инструмента	А
		Ознакомление с чертежом	Б
		Установка и снятие детали	В
		Инструктаж о порядке выполнения работы	Г
		Сдача технологической документации	Д
4	Какие виды норм существуют на предприятии? Укажите неправильный ответ	Норма времени	А
		Норма выработки	Б
		Норма обслуживания	В
		Должностная инструкция	Г
		Нормированное задание	Д
5	Какие виды нормативов включают в себя нормативы по труду? Укажите неправильный ответ	Тарифно-квалификационные справочники	А
		Нормативы времени	Б
		Нормативы численности	В
		Нормативы обслуживания	Г
		Нормативы режимов работы оборудования	Д
6	Что определяется по формуле: $T_n : T_f \times 100\%$? Укажите правильный ответ	Средний процент выполнения норм	А
		Процент выполнения норм времени	Б
		Выполнение норм по отработанному времени	В
		Процент выполнения норм выработки	Г
		Выполнение норм по сменному времени	Д

1	2	3	4
7	В какую норму времени включаются затраты машинного и вспомогательного времени на операцию? Укажите правильный ответ	Норма подготовительно-заключительной работы	А
		Норма времени обслуживания рабочего места	Б
		Норма оперативного времени	В
		Норма штучного времени	Г
		Норма штучно-калькуляционного времени	Д

Блок № 4

№ пп.	Вопросы	Варианты ответов	Шифр
1	2	3	4
	Как различают производственные процессы по характеру участия рабочих в изготовлении продукции? Укажите неправильный ответ	Аппаратурные	А
		Периодические	Б
		Автоматизированные	В
		Машинные	Г
		Ручные	Д
2	Как называется метод изучения рабочего времени, основанный на непрерывном наблюдении и измерении всех затрат рабочего времени на протяжении определенного периода? Укажите правильный ответ	Метод моментных наблюдений	А
		Метод непосредственных замеров	Б
		Самофотография	В
		Фотография рабочего времени	Г
		Хронометраж	Д
3	Что определяется по данной формуле: $(T_{пз} + T_{оп} + T_{об} + T_{отл}) : T_{см}$? Укажите правильный ответ	Коэффициент интенсивности труда	А
		Коэффициент устойчивости хроноряда	Б
		Коэффициент использования рабочего времени	В
		Коэффициент использования орудий труда	Г
		Коэффициент загрузки оборудования	Д
4	Какие этапы включает в себя проведение фотографии рабочего времени исполнителя? Укажите неправильный ответ	Проведение наблюдения	А
		Отработка данных наблюдения	Б
		Подготовка к наблюдению	В
		Изучение методов и приемов труда	Г
		Анализ результатов наблюдения	Д

1	2	3	4
5	Что такое нормирование труда? Укажите правильный ответ	Процесс установления необходимых затрат труда на выполнение определенной работы	А
		Расчет количества труда, которое необходимо затратить на качественное выполнение заданной работы	Б
		Установление расчетным путем затрат рабочего времени на изготовление единицы продукции	В
6	Какая норма труда является определяющей для других норм? Укажите правильный ответ	Норма выработки	А
		Норма времени	Б
		Норма управляемости	В
7	Какие затраты рабочего времени относятся к ненормируемым, т.е. не включаются в норму? Укажите правильный ответ	Время нерегламентированных перерывов	А
		Время на отдых и личные надобности	Б
		Время на обслуживание рабочих мест	В
8	Какое время (категория времени) затрачивается один раз на работу и не зависит от объема работы, выполняемой по конкретному заданию? Укажите правильный ответ	Оперативное	А
		Подготовительно-заключительное	Б
		Время обслуживания рабочего места	В

Блок № 5

№ пп.	Вопросы	Варианты ответов	Шифр
1	2	3	4
1	Как называется работа, не предусмотренная производственным заданием? Укажите правильный ответ	Основная работа	А
		Вспомогательная работа	Б
		Работа по обслуживанию производства	В
		Непроизводственная работа	Г
		Случайная работа	Д
2	Какой из перечисленных показателей является мерой труда? Укажите правильный ответ	Прибыль предприятия	А
		Объем реализованной продукции	Б
		Рентабельность	В
		Норма труда	Г
		Себестоимость продукции	Д

1	2	3	4
3	На какие части делится производственная операция по технологическому признаку? Укажите правильный ответ	Метод труда	А
		Переход	Б
		Установка	В
		Проход	Г
		Позиция	Д
4	Как называется время, которое затрачивается на выполнение заданной операции и повторяется с каждой единицей работы? Укажите правильный ответ	Подготовительно-заключительное	А
		Основное (машинное) время	Б
		Время оперативной работы	В
		Время машинно-ручной работы	Г
		Вспомогательное время	Д
5	Как называется норма, установленная исходя из наиболее полного использования оборудования и рабочего времени? Укажите правильный ответ	Опытная норма	А
		Технически обоснованная норма	Б
		Укрупненная норма	В
		Статистическая норма	Г
		Сравнительная норма	Д
6	Как называется норма времени, установленная на выполнение комплекса трудовых приемов? Укажите правильный ответ	Единая норма	А
		Типовая норма	Б
		Укрупненная норма	В
		Норма выработки	Г
		Норма численности	Д
7	Что определяется по данной формуле: $T_{пз} + T_{оп} + T_{об} + T_{отл}$? Укажите правильный ответ	Норма времени	А
		Норма штучного времени	Б
		Норма времени на партию	В
		Штучно-калькуляционное время	Г
		Время обслуживания рабочего места	Д

Блок № 6

№ пп.	Вопросы	Варианты ответов	Шифр
1	2	3	4
1	Какой показатель является наиболее важным обобщающим показателем экономической эффективности труда? Укажите правильный ответ	Прибыль	А
		Фондовооруженность	Б
		Рентабельность	В
		Производительность	Г
		Материалоемкость	Д
2	Что отражает степень использования рабочего времени и его продолжительности в смену? Укажите правильный ответ	Экстенсивная характеристика труда	А
		Выработка и трудоемкость	Б
		Интенсивность труда	В

1	2	3	4
3	Какой процент заболеваемости с временной утратой трудоспособности связан с неблагоприятными условиями и неэффективной организацией труда в России? Укажите правильный ответ	10–20%	А
		40–60%	Б
		60–70%	В
4	Какие факторы необходимо учитывать для определения КЭТ (коэффициента эффективности труда) любого работника? Укажите правильные ответы	Базовая зарплата	А
		Время и интенсивность труда	Б
		Трудовое поведение работника (инициатива, совмещение профессий, расширение зон обслуживания, дисциплина и т.д.)	В
5	Что измеряет коэффициент эффективности труда (КЭТ)? Укажите правильный ответ	Труд только рабочих, объединенных в бригады	А
		Труд всех работников: рабочих и служащих, ИТР (инженерно-технических работников)	Б
		Труд только служащих	В
6	Какой из методов измерения производительности труда может быть использован только при однопродуктовом производстве товаров (услуг)? Укажите правильный ответ	Стоимостный метод	А
		Натуральный метод	Б
		Трудовой метод	В
7	Какой фактор в наибольшей степени обуславливает рост производительности труда? Укажите правильный ответ	НТП	А
		Качественный состав рабочей силы	Б
		Система управления	В
8	Что относится к внешним факторам изменения производительности труда? Укажите правильный ответ	Уровень технической вооруженности предприятия	А
		Социально-экономические условия в обществе и регионе	Б
		Энерговооруженность труда	В
9	За счет чего в последние десятилетия в промышленно развитых странах достигается экономический рост? Укажите правильный ответ	За счет участия работников предприятий в разделе прибыли	А
		За счет того факта, что один человек может работать на нескольких работах	Б
		За счет интенсификации инновационной деятельности	В

Блок № 7

№ пп.	Вопросы	Варианты ответов	Шифр
1	2	3	4
1	Какая из систем оплаты труда требует разработки собственных моделей оплаты труда предприятия? Укажите правильный ответ	Бестарифная система с использованием квалификационного уровня и коэффициента трудового участия	А
		Тарифная система	Б
		Бестарифная система	В
		Договорная система	Г
2	Какой из перечисленных элементов не относится к тарифной системе оплаты труда? Укажите правильный ответ	Должностные оклады	А
		Коэффициент квалификационного уровня	Б
		Тарифно-квалификационные справочники	В
		Районные коэффициенты к заработной плате	Г
3	При какой системе оплаты труда выработка рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по прямым расценкам, а дополнительная – по повышенным, установленным ступенчато? Укажите правильный ответ	Простая повременная	А
		Простая сдельная	Б
		Сдельно-прогрессивная	В
		Повременно-премиальная	Г
		Сдельно-премиальная	Д
		Косвенная сдельная	Е
4	Что такое заработная плата? Укажите правильный ответ	Конкретная форма стоимости рабочей силы в денежном выражении	А
		Цена, выплачиваемая работодателем за использование труда наемного работника	Б
		Совокупность вознаграждений в денежной или натуральной форме, полученных работником за фактически выполненную работу	В
		Верны все определения	Г

1	2	3	4
5	Какие элементы включает в себя тарифная система? Укажите правильный ответ	Тарифные сетки, тарифные ставки, тарифно-квалификационный справочник, надбавки и доплаты к тарифным ставкам	А
		Тарифные сетки, тарифные ставки, тарифно-квалификационный справочник, надбавки и доплаты к тарифным ставкам, штатно-окладная система	Б
		Тарифные сетки, тарифные ставки, тарифно-квалификационный справочник, должностные оклады, тарифные справочники должностей служащих, надбавки и доплаты к тарифным ставкам, районные квалификационные коэффициенты к заработной плате	В
6	По какому принципу построена Единая тарифная сетка (ЕТС)? Укажите правильный ответ	По принципу оптимальной дифференциации тарифных ставок рабочих и служащих	А
		По принципу, обеспечивающему равную оплату труда за равносложный труд независимо от сферы его приложения для работников производственных и непроизводственных отраслей экономики, финансируемых за счет бюджетных средств	Б
		По принципу разработки тарифных сеток для дифференциации тарифных ставок рабочих	В
7	В чем преимущество ЕТС по сравнению с минимальной заработной платой? Укажите правильный ответ	ЕТС позволяет критично оценивать степень квалификации работников	А
		В ЕТС установлена тарифная ставка 1-го разряда в размере, соответствующем уровню минимальной заработной платы работников простого труда	Б
		ЕТС обеспечивает единый подход к оценке различий труда при установлении соотношений тарифных ставок и окладов по всем профессионально-квалификационным группам работников	В

Блок № 8

№ пп.	Вопросы	Варианты ответов	Шифр
1	2	3	4
1	Чему равен размер тарифной ставки 1-го разряда на 01.01.2007 г? Укажите правильный ответ	450 руб.	А
		600 руб.	Б
		720 руб.	В
		1100 руб.	Г
		1400 руб.	Д
		2000 руб.	Е
2	Сколько разрядов содержит обновленная тарифная сетка? Укажите правильный ответ	23 разряда	А
		18 разрядов	Б
		15 разрядов	В
		21 разряд	Г
3	В соответствии с чем производятся доплаты к тарифной оплате труда? Укажите правильный ответ	Указ Президента	А
		Инвалидность	Б
		КЗоТ	В
		Выслуга лет	Г
4	Какое предложение об оплате труда в бюджетной сфере рассматривается в настоящее время? Укажите правильный ответ	Переход на минимальную оплату труда в размере 50% установленного (и дифференцированного в будущем) прожиточного минимума	А
		Переход на часовую минимальную заработную плату	Б
		Отказ от тарифной системы повсеместно, так как она противоречит сложившейся рыночной экономике России	В
5	Что должно составлять основу фонда заработной платы рабочих и его наибольшую часть? Укажите правильный ответ	Фонд часовой заработной платы	А
		Фонд прямой (тарифной) заработной платы	Б
		Поощрительный фонд	В
		Плановый фонд дневной заработной платы	Г
6	Какой коэффициент используется при укрупненном планировании заработной платы? Укажите правильный ответ	Коэффициент прямой заработной платы	А
		Коэффициент дополнительной заработной платы	Б
		Коэффициент средней заработной платы	В

1	2	3	4
7	Как определяется средне-дневная (сменная) заработная плата? Укажите правильный ответ	Делением дневного фонда заработной платы на общее плановое число часов, подлежащих отработке в плановом году всеми работниками	А
		Делением планового фонда заработной платы на плановую численность	Б
		Делением дневного фонда заработной платы на число дней, подлежащих отработке всеми рабочими по плану за год	В
8	Какова цель государственного регулирования доходов? Укажите правильный ответ	Полное использование совокупного рабочего времени	А
		Обеспечение всех трудящихся рабочим местом, соответствующим квалификации работника	Б
		Перераспределение доходов через госбюджет путем дифференцированного налогообложения различных групп получателей доходов социальных выплат	В
9	Что такое централизованный метод регулирования заработной платы? Укажите правильный ответ	Совокупность механизмов регулирования заработной платы, которые руководство предприятия разрабатывает самостоятельно (не ниже норм КЗот)	А
		Законодательное установление норм оплаты труда, исполнение которых обязательно либо для всех предприятий и организаций России, либо только для отдельных отраслей и профессиональных групп	Б
10	Чему равен максимальный размер районного коэффициента, с помощью которого осуществляется возмещение разницы стоимости жизни в различных регионах при выплате заработной платы? Укажите правильный ответ	1,0	А
		1,01	Б
		1,62	В
		2,0	Г
		2,54	Д
11	Какой показатель лежит в основе доплат за условия труда? Укажите правильный ответ	Благоприятность труда	А
		Комфортность труда	Б
		Тяжесть труда	В
		Нормирование труда	Г
		Рискованность труда	Д
12	За счет чего финансируются системы страхования в связи с несчастными случаями на производстве? Укажите правильный ответ	Государства	А
		Взносов работодателей	Б
		Взносов самих работников	В

Блок № 9

№ пп.	Вопросы	Варианты ответов	Шифр
1	2	3	4
1	Что является главным показателем улучшения уровня жизни? Укажите правильный ответ	Увеличение продолжительности жизни, увеличение доходов населения	А
		Увеличение доходов населения, снижение рождаемости	Б
		Увеличение рождаемости, увеличение продолжительности жизни	В
2	Какие величины должны определяться при помощи бюджета прожиточного минимума? Укажите правильные ответы	Размеры минимальной заработной платы	А
		Размеры минимальной пенсии по старости	Б
		Различные льготы	В
		Различные премии	Г
		Сумма страховки уровня жизни	Д
3	Какие показатели уровня жизни населения имеют прямое отношение к организации оплаты труда? Укажите правильный ответ	Бюджет прожиточного минимума, инфляция, потребительская корзина, индекс человеческого развития	А
		Продовольственная корзина, прожиточный минимум, потребительская корзина, бюджет прожиточного минимума	Б
		Индекс человеческого развития, продовольственная корзина, доля бедного населения, бюджет прожиточного минимума	В
4	Уровень жизни отражает степень развития и удовлетворения потребностей ... Укажите правильное продолжение утверждения	Отдельного человека	А
		Живущего в обществе человека	Б
		Группы людей	В
5	Главной целью государственной политики в сфере социально-трудовых отношений является обеспечение каждому трудоспособному человеку условий ... Укажите правильное продолжение утверждения	Позволяющих ему своим трудом поддерживать необходимый уровень жизни	А
		Которые позволяют ему жить всю жизнь в достатке	Б
		Позволяющих ему обеспечивать своих родных и близких	В
6	Каковы основные источники формирования доходов семьи? Укажите правильные ответы	Заработная плата	А
		Пенсии	Б
		Пособия	В
		Предпринимательский доход	Г
		Дивиденды и другие доходы от собственности	Д
		Средства от реализации продукции личного подсобного хозяйства	Е

1	2	3	4
7	Какой доход представляет собой максимальная сумма средств, которую семья может потратить на конечное потребление товаров и услуг без использования сбережений и других источников? Укажите правильный ответ	Общий	А
		Совокупный	Б
		Располагаемый	В
8	Что такое уровень жизни? Укажите правильный ответ	Уровень жизни – это комплексная социально-экономическая категория, которая отражает уровень развития физических, духовных и социальных потребностей, степень их удовлетворения и условия в обществе для развития и удовлетворения этих потребностей	А
		Уровень жизни отражает уровень развития физических, духовных и социальных потребностей и условия в обществе для развития и удовлетворения этих потребностей	Б
		Уровень жизни – это экономическая категория, которая характеризует степень удовлетворения социальных потребностей людей	В
9	Выберите правильное утверждение	Инфляция сужает мотивы к трудовой деятельности, усиливает социальную дифференциацию населения, сужает возможности накопления и ослабляет позиции властных структур	А
		Инфляция влияет на увеличение реальных доходов населения, укрепляет позиции властных структур, расширяет мотивы к трудовой деятельности	Б
		Инфляция влияет на обесценение сбережений населения, укрепляет позиции властных структур, расширяет мотивы к трудовой деятельности, а также влияет на усиление диспропорций между производством промышленной и сельскохозяйственной продукции	В

2.2. Экономико-аналитические задачи

Задание 1. На основании данных табл. 2 определить уровень выработки и средний процент выполнения норм.

Таблица 2

Вариант	Списочная численность, чел.								Объем производства, тыс. руб.	Нормированная трудоемкость, нормочас	Продолжительность смены, час
	Четверг	Пятница	Понедельник	Вторник	Среда	Четверг	Пятница	Понедельник			
1	95	97	97	93	94	96	95	94	900 000	700	7,8
2	8	11	10	10	9	11	10	12	90 000	80	7,9
3	15	14	13	12	14	15	14	13	120 000	100	7,8
4	54	55	54	53	52	53	55	58	540 000	400	7,95
5	26	25	24	25	27	28	29	30	740 000	570	7,85
6	75	77	77	76	75	74	72	73	450 000	330	7,82
7	42	44	43	45	46	44	42	42	750 000	570	7,8
8	18	20	22	21	20	21	22	24	120 000	160	7,89

Задание 2. В цехе предприятия изготавливается однородная продукция, численность работников цеха в базисном и отчетном периодах была 55 человек и 50 человек соответственно. Объем продукции характеризуется данными табл. 3. При помощи различных измерителей определить уровень и динамику производительности труда в цехе. Сделать выводы.

Таблица 3

Вариант	Базисный период			Отчетный период		
	Количество продукции, шт.	Сопоставимая цена, руб.	Нормированная трудоемкость единицы, нормочас	Количество продукции, шт.	Сопоставимая цена, руб.	Нормированная трудоемкость единицы, нормочас
1	2	3	4	5	6	7
1	200	65 000	18	210	70 000	17
2	100	62 000	22	120	65 000	20
3	112	63 000	19	120	64 000	16
4	110	59 000	22	130	62 000	20
5	155	68 000	15	160	69 000	14

1	2	3	4	5	6	7
6	160	75 000	15	170	72 000	14
7	180	63 200	13	195	68 000	12
8	135	54 000	14	140	59 000	13

Задание 3. Исходя из установленной на момент решения задания федеральной минимальной заработной платы и средней нормы рабочего времени 165 ч (условно) в месяц, рассчитать по тарифным сеткам (табл. 4):

- 1) часовые тарифные ставки рабочих-повременщиков;
- 2) часовые тарифные ставки рабочих-сдельщиков;
- 3) абсолютные и относительные изменения тарифных коэффициентов;
- 4) диапазон тарифной сетки.

Таблица 4

Варианты	Тарифные коэффициенты по разрядам					
	1	2	3	4	5	6
1	1,0	1,11	1,23	1,37	1,52	1,69
2	1,0	1,21	1,38	1,54	1,78	2,0
3	1,0	1,13	1,25	1,38	1,55	1,72
4	1,0	1,12	1,27	1,44	1,62	1,83
5	1,0	1,2	1,4	1,6	1,8	2,0
6	1,0	1,22	1,41	1,56	1,7	1,94
7	1,0	1,18	1,24	1,38	1,57	1,81
8	1,0	1,23	1,42	1,56	1,78	1,95

Задание 4. Обработать данные индивидуальной фотографии рабочего дня. Составить баланс рабочего времени по форме 2, выявить резервы рабочего времени и повышения производительности труда.

Карта индивидуальной фотографии рабочего дня

Завод _____ Начало наблюдения — в 8 ч
 Цех — механический Конец наблюдения — в 17 ч
 Участок — токарный Продолжительность наблюдения — 480 мин
 Дата наблюдения ____ Наблюдатель — Березин

Характеристика организации и обслуживания рабочего места

Рабочее место находится в хорошем состоянии и оборудовано всем необходимым для производства работ. В цехе осуществляется централизованная заточка режущего инструмента. Заготовки, инструмент, технологическую документацию рабочий получает на рабочем месте.

Наладку и подналадку, смазку и чистку станка во время работы производит сам рабочий.

Форма 1

Рабочий	Работа	Оборудование
Фамилия – Иванов С.И. Специальность – токарь Разряд – 2-й Стаж работы по специальности – 1 год	Обработка валиков Материал – углеродистая сталь – 45 Разряд работы – 2 Действующая норма оперативно-го времени – 4 мин Инструменты и приспособления: проходной резец, поводковый патрон и хомутик	Токарный станок 1К-62 Состояние – удовлетворительное Тип производства на рабочем месте – серийный

Продолжение формы 1

№ пп.	Виды затрат рабочего времени	Текущее время		Продолжительность, мин	Выполнено единиц изделия	Индекс	Примечание
		ч	мин				
1	2	3	4	5	6	7	8
	Начало наблюдения	8	00				
1	Позднее начало работы		04				
2	Получает у мастера инструктаж по выполнению задания		09				
3	Вынимает инструмент из инструментального шкафчика и раскладывает на тумбочке		12				
4	Знакомится с чертежом		14				
5	Приносит заготовки		19				
6	Затачивает резец		23				
7	Устанавливает резец		24				

1	2	3	4	5	6	7	8
8	Устанавливает заготовки, обтачивает и снимает их	10	24		17		
9	Посторонние разговоры		27				
10	Устанавливает и продолжает обтачивать другие заготовки	11	31	64	19		
11	Физкультурная пауза	11	36	5			
12	Меняет затупившийся резец		38	2			
13	Устанавливает и продолжает обтачивать другие заготовки	12	44	66	19		
14	Сдает обработанные детали		49	5			
15	Уходит мыть руки	13	00	11			
	Обеденный перерыв с 13 до 14 часов						
16	Приходит с обеденного перерыва	14	04	4			
17	Приносит заготовки		08	4			
18	Затачивает резец		13	5			
19	Меняет резец		14	1			
20	Устанавливает заготовки, обтачивает и снимает их	15	22	68	20		
21	Уходит с рабочего места	15	24	2			
22	Устанавливает, продолжает обтачивать другие заготовки	16	40	76	22		
23	Снимает резец		41	1			
24	Чистит и смазывает станок		50	9			
25	Убирает инструмент		57	7			
26	Преждевременное окончание работы	17	00	3			
	ИТОГО			480			

Баланс рабочего времени

Новая форма

Форма 2

Индекс	Категория затрат времени	Фактический баланс		Проектируемый баланс		Возможная экономия времени		Возможное повышение производительности труда
		мин	% от $T_{см}$	мин	% от $T_{см}$	мин	%	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	ВРЕМЯ РАБОТЫ							
ПЗ	Подготовительно-заключительное							
ОП	Оперативное							
ОБ	Обслуживание рабочего места							
НР	Непроизводительная работа							
	ИТОГО:							
	ВРЕМЯ ПЕРЕРЫВА							
ПР	Регламентированного							
ОТЛ	На отдых и личные надобности							
ПТ	Установленного технологий и организацией производственного процесса							
ПН	Нерегламентированного							
ПНР	Вызванного нарушением нормального производственного процесса							
ПНД	Вызванного нарушением трудовой дисциплины							
	ИТОГО:							
	ВСЕГО:	480	100	480	100			

Задание 5. На основе исходных данных в хронометражной карте определить рациональные затраты времени на операцию «получистая обточка».

[illegible]

Задание 6. Определить технически обоснованную норму времени на одну деталь и на партию деталей, а также норму выработки при 8-часовом рабочем дне. Сделать выводы.

Исходные данные: основное время на производство детали состоит из 5 переходов, в которых $l_1 = 525,0$ мм, $l_2 = 12$ мм, $l_3 = 3$ мм, $S = 0,15$ мм, $N = 800$ об/мин, $L = 2$, $T_{\text{в}} = 5$ мин; $T_{\text{тех}} = 2\%$, $T_{\text{орг}} = 1,5\%$, $T_{\text{std}} = 2\%$, $T_{\text{пз}} = 4$ мин. Количество изделий в партии – 50 шт.

Методика определения технически обоснованных норм времени

Технически обоснованная норма времени на единицу изделия включает:

$$T_{\text{шт}} = T_{\text{пз}} + T_{\text{о}} + T_{\text{в}} + T_{\text{обс}} + T_{\text{std}}.$$

$T_{\text{о}}$ (основное время — машинное и машинно-ручное) нормируется исходя из режимов работы оборудования.

Так, при работе на металлообрабатывающих и деревообрабатывающих станках норма затрат основного машинного времени определяется по формуле:

$$T_{\text{м}} = \frac{L}{S \cdot N} \cdot i,$$

где $T_{\text{м}}$ — основное машинное время, мин, L — расчетная длина обработки детали или заготовки, мм.

$$L = l_1 + l_2 + l_3,$$

где l_1 — длина обработки по чертежу, мм; l_2 — величина врезания элемента; l_3 — величина пробега резца.

S — величина подачи режущего инструмента в мм на один оборот.

i — число проходов (снятие одного слоя металла) — определяется по формуле:

$$i = \frac{h}{t},$$

где h — припуск на обработку, t — глубина резания.

N — число оборотов детали в 1 мин — определяется в зависимости от скорости резания по формуле:

$$N = \frac{V \cdot 1000}{\pi \cdot D},$$

где V — скорость резания, м/мин; $\pi = 3,14$ — отношение длины окружности к диаметру; D — диаметр детали, мм.

$T_{\text{в}}$ — вспомогательное время машинных работ — определяется путем хронометража или по нормативам вспомогательного времени соответствующего вида работ.

$$T_{\text{о}} + T_{\text{в}} = T_{\text{оп}} \text{ (норма оперативного времени).}$$

$T_{\text{обс}}$ — время обслуживания рабочего места — определяется в процентах от $T_{\text{оп}}$ по формуле:

$$T_{\text{обс}} = \frac{t_{\text{обс}} \cdot T_{\text{оп}}}{100},$$

где $t_{\text{обс}}$ — время обслуживания рабочего места в процентах от $T_{\text{оп}}$.

При механизированных и автоматизированных процессах в крупносерийном производстве $T_{\text{обс}}$ нормируется отдельно для $T_{\text{тех}}$ (технического обслуживания) и $T_{\text{орг}}$ (организационного обслуживания) по формулам:

$$T_{\text{тех}} = \frac{t_{\text{тех}} \cdot t_{\text{о}}}{100}, \quad T_{\text{орг}} = \frac{t_{\text{орг}} \cdot t_{\text{оп}}}{100}.$$

$T_{\text{отд}}$ — время отдыха — включается в техническую норму времени только в массовом и крупносерийном производствах при выполнении физических тяжелых работ. Его величина зависит от условий труда. При автоматизированных процессах в норму включается только время на личные надобности (примерно 2% от $T_{\text{оп}}$), а время на отдых не включается, так как имеют место кратковременные технологические перерывы.

Таким образом, норма штучного времени на машинных операциях представляет собой сумму норм по составляющим ее элементам и рассчитывается по формуле:

$$T_{\text{шт (м)}} = T_{\text{о}} + T_{\text{в}} + \frac{T_{\text{о}} \cdot A_{\text{тех}}}{100} + \frac{T_{\text{оп}} \cdot A_{\text{отд}}}{100}.$$

A — процент от $T_{\text{о}}$, $T_{\text{оп}}$.

При нормировании ручных операций норма штучного времени определяется по формуле:

$$T_{\text{шт (р)}} = T_{\text{оп}} \cdot \left(1 + \frac{k}{100}\right).$$

где k — время обслуживания рабочего места, а также перерывов на отдых и личные надобности в процентах от $T_{\text{оп}}$.

$T_{\text{пз}}$ — подготовительно-заключительное время — нормируется на основе нормативов времени по предприятию (подготовка рабочей

го места, знакомство с чертежами и т.п.) и устанавливается либо на партию изделий, либо на рабочую смену

Норма штучно-калькуляционного времени:

$$T_{шт.к} = T_{шт} + \frac{T_{пз}}{n}.$$

Норма времени на партию изделий:

$$T_n = T_{шт} \cdot n + T_{пз},$$

где n — число изделий в партии.

Норма выработки определяется:

- в серийном производстве:

$$H_{выр} = \frac{T_{см}}{T_{шт}},$$

где $T_{см}$ — сменное время, мин; $T_{шт}$ — нормируемое время, мин;

- в единичном производстве:

$$H_{выр} = \frac{T_{см} - T_{пз}}{T_{шт}},$$

Задание 7. Определить средний уровень квалификации и средний размер оклада экономистов бюджетной организации.

Показатели	Варианты							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Распределение численности работников по разрядам ЕТС, человек	VII-3	VII-5	VIII-3	VII-8	VII-5	VII-5	IX-3	VII-6
	VIII-4	VIII-1	X-6	IX-4	IX-6	VIII-10	X-2	IX-8
	XI-5	IX-2	XI-8	XI-10	X-8	X-11	XI-4	XI-3
		X-3			XI-2			

3. ПЛАНИРОВАНИЕ И АУДИТ В СФЕРЕ ТРУДА

3.1. Тестовый контроль знаний

Блок № 1

№ пп.	Вопросы	Варианты ответов	Шифр
1	2	3	4
1	Какой из перечисленных методов наиболее часто используется при социальном планировании? Укажите правильный ответ	Метод динамики прошлых лет	А
		Балансовый метод	Б
		Нормативный метод	В
		Метод экспертных оценок	Г
		Нет верного ответа	Д
2	Какой из показателей не может служить для характеристики социального развития трудового коллектива предприятия? Укажите правильный ответ	Доля фондов социального страхования в общих фондах предприятия	А
		Доля работников с высшим образованием в общей численности	Б
		Количество работников, недовольных размером заработной платы (на 100 человек)	В
		Удельный вес рабочих мест с вредными условиями труда	Г
		Все ответы верные	Д
		Нет верного ответа	Е
3	Какое мероприятие не предусматривается в 1-м разделе (изменение социально-демографической структуры коллектива) плана социального развития трудового коллектива? Укажите правильный ответ	Сокращение текучести кадров	А
		Увеличение реальной заработной платы работников	Б
		Мероприятия по повышению квалификации работников	В
		Сокращение численности работников, выполняющих рутинные и малосодержательные работы	Г
4	Какой может быть эффективность от реализации плана социального развития трудового коллектива? Укажите правильный ответ	Экономическая и социальная	А
		Положительная и отрицательная	Б
		Регрессивная и прогрессивная	В
		Оптимальная и минимальная	Г
5	Какой документ должен быть составлен на подготовительном этапе разработки плана социального развития трудового коллектива? Укажите правильный ответ	Проект плана социального развития трудового коллектива	А
		Социальный паспорт коллектива предприятия	Б
		Целевая программа социального развития	В

1	2	3	4
6	Какой из данных институтов социальной защиты не является социально-организационным? Укажите правильный ответ	Государство	А
		Профсоюзы	Б
		Коллективный договор	В
		Страховые компании	Г
7	Что социальные гарантии в сфере труда не предусматривают? Укажите правильный ответ	Регулирование рынка труда	А
		Содействие полной занятости трудоспособного населения	Б
		Принудительное привлечение населения к трудовой деятельности при большом уровне безработицы	В
8	Что социальные гарантии в сфере труда не обеспечивают? Укажите правильный ответ	Гарантии в реализации права на труд	А
		Дополнительные гарантии некоторым категориям граждан	Б
		Гибкий размер пособий по безработице	В
		Организацию общественных работ для безработных граждан	Г

Блок № 2

№ пп.	Вопросы	Варианты ответов	Шифр
1	2	3	4
1	Что такое систематический аудит? Укажите правильный ответ	Проводимый по заранее установленному регламенту за определенный период времени	А
		Проводимый по оперативному распоряжению руководства	Б
		Проводимый в установленное время и повторяющийся через определенный промежуток времени	В
2	Что такое элиминирование? Укажите правильный ответ	Разложение на элементы аудиторского анализа	А
		Один из методов проведения аудита в социально-трудовой сфере	Б
3	На каком этапе аудита трудовых показателей осуществляется составление таблиц, графиков, разработка алгоритмов анализа? Укажите правильный ответ	Подготовительный этап	А
		Этап сбора информации	Б
		Этап обработки информации	В
4	Как называется аудит, если он проводится по одной проблеме и в анализ включены все объекты? Укажите правильный ответ	Локальный	А
		Тематический	Б
		Полный	В

1	2	3	4
5	Что подразумевает социально-психологический аспект аудита в трудовой сфере? Укажите правильный ответ	Оценка и анализ социально-трудовых показателей на предприятии (анализ документации)	А
		Оценка социально-трудовых отношений на предприятии (путем проведения, анкетирования и интервью персонала)	Б
		Определение конкурентоспособности предприятия в трудовой сфере (путем сравнения показателей с аналогичными на других предприятиях или средними в отрасли)	В
6	Что является объектом аудита в социально-трудовой сфере? Укажите правильный ответ	Численность и структура движения кадровых работников в целом по предприятию и его подразделением в динамике за отдельные периоды	А
		Персонал предприятия и принципы его организации, управления и деятельности	Б
7	Какова основная цель анализа производительности труда? Укажите правильный ответ	Выявление резервов его роста	А
		Выявление степени выполнения производственных планов	Б
8	По каким классическим направлениям проводится аудит в области социально-трудовых отношений? Укажите правильный ответ	Экономическим, организационным, техническим	А
		Правовым, производственным, управленческим	Б
		Стратегическим	В
9	Какие источники служат информацией для аудиторской проверки? Укажите правильный ответ	Документация и отчеты, предоставленные отделами труда и заработной платы, плановыми отделами, бухгалтерией, отделом кадров	А
		Баланс трудовых ресурсов предприятия	Б
		Опросы и интервью работников предприятия	В
		Все перечисленные источники	Г

Блок № 3

№ пп.	Вопросы	Варианты ответов	Шифр
1	2	3	4
1	Какая из перечисленных функций социологического исследования заключается в разработке по результатам анализа методических рекомендаций, предоставлении информации заинтересованным лицам? Укажите правильный ответ	Информационно-исследовательская	А
		Организационно-внедренческая	Б
		Пропагандистская	В
		Методическая	Г
2	У какого вида стратегического плана цель – уточнение проблемы и формулировка гипотез? Укажите правильный ответ	Разведывательный	А
		Аналитический	Б
		Экспериментальный	В
3	Какой наиболее оперативный способ сбора первичной социологической информации? Укажите правильный ответ	Социометрический тест	А
		Интервьюирование	Б
		Анкетирование	В
4	Что является главной целью аудита в трудовой сфере? Укажите правильный ответ	Оценка легитимности деятельности предприятия по регламентации социально-трудовых отношений	А
		Оценка эффективности деятельности трудовых ресурсов	Б
		Анализ эффективности системы заработной платы на предприятии	В
5	Сколько процентов составляют взносы в Пенсионный фонд от выплат, начисленных работнику, независимо от источников их финансирования (оплата труда и т.д.)? Укажите правильный ответ	30%	А
		28%	Б
		25%	В
		10%	Г
		45%	Д
6	В какой из перечисленных фондов взносы платят работники? Укажите правильный ответ	Фонд занятости населения	А
		Пенсионный фонд	Б
		Фонд социального страхования	В
		Фонд обязательного медицинского страхования	Г
7	Какая Конвенция МОТ действует в России в полном объеме? Укажите правильный ответ	«Об охране материнства»	А
		«О минимальных нормах социального обеспечения»	Б
		«О равноправии в области социального обеспечения»	В

1	2	3	4
8	Какой фонд финансирует предоставление пособий по временной нетрудоспособности? Укажите правильный ответ	Пенсионный фонд	А
		Фонд обязательного медицинского страхования	Б
		Фонд занятости населения	В
		Фонд социального страхования	Г
9	На каком принципе основана российская пенсионная система? Укажите правильный ответ	Накопительном	А
		Распределительном	Б
		Распределительно-накопительном	В
10	Из каких средств осуществляется финансовая поддержка граждан, потерявших работу? Укажите неправильный ответ	Федеральной службы занятости	А
		Комитета занятости	Б
		Фонда занятости населения	В

3.2. Экономико-аналитические задачи

Задание 1. Используя данные табл. 5, рассчитать среднюю заработную плату и средний доход одного работника, определить удельный вес заработка в доходе работника. Сделать выводы.

Таблица 5

№ пп.	Показатели	Варианты							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Среднесписочная численность работников, человек	1915	2440	340	890	285	658	85	24
2	Заработная плата, начисленная по тарифным ставкам и окладам	499 773	1 369 836	133 968	693 479	296 970	676 357	49 853	146 985
3	Заработная плата, начисленная за выполненную работу по сдельным наценкам	133 968	197 446	202 803	197 466	—	—	13 832	21 744
4	Премии и вознаграждения независимо от источника их выплат	226 660	474 956	101 310	218 599	138 200	325 400	23 541	48 494

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда	35 600	54 200	32 300	54 200	51 300	89 156	3 802	5420
6	Оплата ежегодных и дополнительных отпусков	107 080	208 680	55 740	116 200	24 740	56 363	11 261	21 852
7	Оплата работников, привлекаемых к выполнению государственных и общественных заказов	3352	4387	2824	3268	2100	—	380	439
8	Вознаграждение по итогам работы за год	91 826	221 300	43 526	123 200	20 554	42 328	95 238	23 154
9	Выплаты на питание, жилье, топливо	5512	9655	4256	2195	3485	8165	585	989
10	Оплата путевок работникам и членам их семей на лечение, отдых за счет средств предприятия	15 156	29 458	8964	7563	10 300	7865	1520	3566
11	Доходы по акциям — дивиденды	395 069	547 265	158 569	250 456	25 386	105 728	28 503	48 763
12	Взносы за счет средств предприятия в негосударственные пенсионные фонды	46 564	39 186	23 264	24 183	8504	12 565	4862	4958

Задание 2. Рассчитать фонд заработной платы бюджетной организации за квартал. Тарифная ставка 1-го разряда равна утвержденной правительством на момент выполнения задания и в течении квартала не изменится. Исходные данные — в табл. 6.

Таблица 6

Варианты	Наименование должностей	Количество работников, чел.	Присвоенный разряд ЕТС	Установленные надбавки к окладу, %
1	Директор	1	17-й	30
	Гл. бухгалтер	1	16-й	25
	Бухгалтер	4	9-й – 2 чел., 8-й – 2 чел.	20
	Экономист	5	10-й – 2 чел., 11-й – 3 чел.	15
	Юрист	1	11-й	20
2	Директор	1	17-й	20
	Гл. бухгалтер	1	16-й	15
	Бухгалтер	3	8-й – 2 чел., 9-й – 1 чел.	15
	Зав. буфетами	1	15-й	10
	Буфетчицы	15	7-й – 5 чел., 9-й – 7 чел., 11-й – 13 чел.	–
3	Директор	1	16-й	25
	Бухгалтер	2	11-й	15
	Гл. редактор	1	15-й	25
	Редактор	10	8-й – 5 чел., 10-й – 5 чел.	15
	Курьер	2		10
4	Директор	1	16-й	30
	Бухгалтер	1	11-й	20
	Учитель младших классов	4	8-й – 2 чел., 10-й – 1 чел., 11-й – 1 чел.	25
	Учитель по предметам	10	12-й – 3 чел., 13-й – 4 чел., 14-й – 3 чел.	15
	Тех. работник	2	6-й	15
5	Директор	1	16-й	30
	Гл. бухгалтер	1	12-й	25
	Бухгалтер	1	11-й	15
	Ст. метеоролог	4	10-й	20
	Метеоролог	4	9-й – 2 чел., 8-й – 2 чел.	15
6	Директор	1	15-й	20
	Гл. экономист	1	13-й	15
	Экономист	1	10-й	10
	Рыбовод	5	8-й – 3 чел., 10-й – 2 чел.,	15
	Лаборант	6	4-й – 3 чел., 5-й – 3 чел.	10
7	Управляющий	1	15-й	30
	Зав. складом	1	6-й	20
	Товаровед	10	9-й – 3 чел., 10-й – 4 чел., 11-й – 3 чел.	15
	Юрисконсульт	1	11-й	15
8	Ген. директор	1	16-й	30
	Администратор	1	8-й	20
	Бухгалтер	2	10-й	20
	Конструктор	2	12-й – 1 чел., 13-й – 1 чел.,	20
	Художник	5	10-й – 2 чел., 11-й – 3 чел.	15

Задание 3.

1. Проанализировать содержание системы социальных гарантий в Российской Федерации и сделать выводы о ее достоинствах и недостатках.

2. Определить пути совершенствования системы социальных гарантий.

Основные выплаты	Численность получателей	Размер выплат, руб.	Источники финансирования	Законодательные и нормативные акты
1	2	3	4	5
I. В ОБЛАСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ОПЛАТЫ ТРУДА				
1.1. Минимальный размер оплаты труда (руб. в месяц)		83,49		Федеральный закон РФ «О повышении минимального размера оплаты труда» от 9 января 1997 г. № 6-ФЗ
1.2. Тарифная ставка (оклад) 1-го разряда ЕТС по оплате труда работников бюджетной сферы (руб. в месяц)	554,9 тыс. человек	90,00		Постановление Правительства РФ «О повышении тарифных ставок (окладов) ЕТС по оплате труда работников бюджетной сферы» от 24 августа 1995 г. № 823
1.3. Увеличение тарифной ставки (оклада) (руб. в месяц)			Федеральный бюджет	Постановление Правительства РФ «О повышении тарифных ставок (окладов) ЕТС по оплате труда работников бюджетной сферы» от 13 мая 1997 г. № 585
1-го разряда		30,000		
2-го разряда		22,00	Бюджеты субъектов РФ	
3-го разряда		15,00		
4-го разряда		12,60		
5-го разряда		3,50		
II. В ОБЛАСТИ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА				
2.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников на предприятиях, в учреждениях, организациях		40 ч в неделю		Кодекс законов о труде РФ (ст. 42)
2.2. Продолжительность рабочей недели		Пятидневная с двумя выходными днями или шестидневная с одним выходным днем		Кодекс законов о труде РФ (ст. 46)
2.3. Работа в ночное время (с 22 ч вечера до 6 ч утра)		Установленная продолжительность рабочего времени (смены) сокращается на 1 ч		Кодекс законов о труде РФ (ст. 48)

1	2	3	4	5
2.4. Предельное количество сверхурочных работ		Не более 4 ч в течение двух дней подряд и 120 ч в год		Кодекс законов о труде РФ (ст. 56)
2.5. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха		Не менее 42 ч		Кодекс законов о труде РФ (ст. 59)
2.6. Запрещение работы в выходные дни. Исключительные случаи привлечения отдельных работников к работе в выходные дни		Работа в выходные дни запрещается. Привлечение отдельных работников к работе в эти дни допускается лишь в исключительных случаях		Кодекс законов о труде РФ (ст. 53)
2.7. Компенсация за работу в выходной день		Другой день отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не меньше чем в двойном размере		Кодекс законов о труде РФ (ст. 64)
2.8. Ежегодные отпуска		Всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка		Кодекс законов о труде РФ (ст. 66)
2.9. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска		Не менее 24 рабочих дней (в расчете на шестидневную рабочую неделю)		Кодекс законов о труде РФ (ст. 67)
2.10. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты		В соответствии с установленными нормами	За счет себестоимости продукции	Основы законодательства РФ об охране труда (ст. 9) Кодекс законов о труде РФ (ст. 149)
2.11. Возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей		Единовременные выплаты в размере 60 минимальных размеров оплаты труда. Ежемесячные выплаты в зависимости от степени утраты трудоспособности. Дополнительные выплаты. Возмещение морального ущерба	Средства предприятия, виновного в нанесении вреда	Основы законодательства РФ об охране труда и Правила о возмещении работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, утвержденные постановлением Верховного Совета РФ от 24 декабря 1992 г. № 4214-1, с доп. и изм. от 24 ноября 1995 г. № 180-ФЗ

1	2	3	4	5
III. В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ				
3.1. Пособие по безработице:	Около 2258 тыс. человек			
а) для лиц, уволенных по любым основаниям; уволенных с военной службы и из органов внутренних дел в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевших 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 (неделей)		Первые 3 месяца – 75% среднемесячного заработка (денежного довольствия) по последнему месяцу работы, следующие 4 месяца – 60%, в дальнейшем – 45%, но не ниже минимального размера оплаты труда и не выше среднего заработка, сложившегося в данном регионе	Государственный фонд занятости населения	Закон РФ «О занятости населения в РФ» (в ред. Федерального закона от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ, ст. 33)
б) гражданам, впервые ищущим работу (ранее не работавшим), не имеющим профессии (специальности), стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, а также гражданам, уволенным из организаций по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, но не имевшим в этот период 26 календарных недель оплачиваемой работы и признанным в установленном порядке безработными (руб. в месяц)		Минимальный размер оплаты труда	— —	Закон РФ «О занятости населения в РФ» (в ред. Федерального закона от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ, ст. 34)

1	2	3	4	5
3.2. Размер стипендии на период профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки для граждан: а) уволенных из организаций в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевших в этот период оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (недели) с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (неделей) б) стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, ищущих работу впервые (ранее не работавших), а также уволенных из организаций в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевших в этот период оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель (руб. в месяц) в) утративших способность к выполнению прежней работы вследствие несчастного случая на производстве или профзаболевания		75% среднемесячного заработка по последнему месяцу работы, но не ниже минимального размера оплаты труда и не выше среднего заработка, сложившегося в данном регионе В размере стипендии, установленной для учебных заведений соответствующего профиля, но не ниже размера по безработице, предусмотренного для этой категории граждан 100% среднего заработка по последнему месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда и не выше среднего заработка, сложившегося в данном регионе	Государственный фонд занятости населения — — — —	Закон РФ «О занятости населения в РФ» (в ред. Федерального закона от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ, ст. 29) — — — —

1	2	3	4	5
3.3. Ежемесячная компенсация сверх заработной платы при переводе работников предприятий любых организационно-правовых форм и видов собственности в связи с ухудшением по объективным причинам финансово-экономического положения на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (на срок более двух месяцев, но не выше шести месяцев) (руб. в месяц)		Общая сумма выплат в месяц не должна превышать установленное законодательством минимального размера оплаты труда	— —	Указ Президента РФ «О дополнительных мерах по защите трудовых прав граждан РФ» от 21 апреля 1993 г. № 741
IV. В ОБЛАСТИ ПЕНСИОННОГО И ДРУГИХ ВИДОВ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ				
4.1. Минимальный размер пенсии по старости (руб. в месяц)	1 млн человек	84,19 (проектом федерального бюджета и проектами иных федеральных законов предусмотрено увеличить минимальный размер пенсии с 01.04.99 г. в 1,12 раза, с 01.10.99 г. — в 1,15 раза)	Пенсионный фонд	Федеральный закон «О повышении минимального размера пенсии, порядке индексации и перерасчета государственных пенсий в РФ в 1997 г.» от 30 сентября 1997 г. № 127-ФЗ
4.2. Компенсационные выплаты лицам, получающим пенсии по старости, инвалидности, по случаю потери кормильца (на каждого нетрудоспособного члена семьи), за выслугу лет и социальные пенсии (руб. в месяц)	37,8 млн человек	85–150	Пенсионный фонд Федеральный бюджет	Указ Президента РФ от 15 апреля 1996 г. № 550
4.3. Пенсии трудовые:	36,4 млн человек	Минимальный размер*	Пенсионный фонд	Закон РФ «О государственных пенсиях в РФ» от 20 ноября 1990 г.

* В соответствии с частью второй ст. 17 и частью второй ст. 3 Закона РФ «О государственных пенсиях в РФ» минимальный размер пенсии повышается на 1% за каждый полный год общего трудового стажа сверх требуемого для назначения пенсии по старости при полном стаже, но не более чем на 20%.

1	2	3	4	5
а) по старости (с учетом стажа) (руб. в месяц)	1,0 млн чело- век			
б) инвалидам Великой Отечественной вой- ны, получающим две пенсии: по старости (за выслугу лет) и по инвалидности (руб. в месяц): I группы		Минимальная пен- сия по старости + + повышение как участнику войны + + пенсия по инва- лидности вслед- ствие военной травмы I группы + + надбавка на уход	Пенси- онный фонд Феде- ральный бюджет	Федеральный закон «Об улучшении пенсионного обеспе- чения участников ВОВ и вдов военнослужащих, погибших в Великую Отечественную войну, получающих пенсии по Закону РФ "О госу- дарственных пенсиях в РФ"» от 7 мая 1995 г. № 72-ФЗ Закон РФ «О государ- ственных пенсиях в РФ» от 20 ноября 1990 г.
II группы		Минимальная пенсия по старо- сти + повышение как участнику вой- ны + пенсия по ин- валидности вслед- ствие военной травмы II группы	— —	— —
III группы		Минимальная пенсия по старо- сти + повышение как участнику вой- ны + пенсия по ин- валидности вслед- ствие военной травмы III группы	— —	— —
в) вдовам военносу- жащих, погибших в Великую Отечест- венную войну, не вступившим в новый брак, имеющим одновременно право на различные госу- дарственные пенсии (руб. в месяц)		Минимальная пен- сия по старости + + пенсия по слу- чаю потери кор- мильца — за погиб- шего мужа (на уровне минималь- ного размера пен- сии по старости)	— —	— —

1	2	3	4	5
г) участникам ВОВ, не получающим одновременно с пенсией по старости (за выслугу лет) пенсию по инвалидности (руб. в месяц): достигшим возраста 80 лет или являющимися инвалидами I группы		Минимальный размер пенсии по старости + надбавка на уход + + повышение и надбавка как участнику войны (100%+200% минимального размера пенсии по старости)*	Пенсионный фонд	Федеральный закон «Об улучшении пенсионного обеспечения участников ВОВ и вдов военнослужащих, погибших в Великую Отечественную войну, получающих пенсии по Закону РФ "О государственных пенсиях в РФ"» от 7 мая 1995 г. Закон РФ «О государственных пенсиях в РФ» от 20 ноября 1990 г.
инвалидам II группы		Минимальный размер пенсии по старости + повышение и надбавка как участнику войны (100%+200% минимального размера пенсии по старости)*	— —	— —
остальным участникам ВОВ		Минимальный размер пенсии по старости + повышение и надбавка как участнику войны (100%+100% минимального размера пенсии по старости)*	— —	— —
д) ветеранам труда (с учетом стажа) – труженикам тыла (руб. в месяц)	0,75 млн чел.-век	Минимальный размер пенсии по старости + 50% указанного размера*	— —	Закон РФ «О государственных пенсиях в РФ» от 20 ноября 1990 г.
е) за выслугу лет (с учетом стажа) (руб. в месяц)		Минимальный размер пенсии по старости*	— —	— —
ж) по инвалидности (вследствие общего заболевания и трудового увечья) (руб. в месяц): I группы		Минимальный размер пенсии по старости + 100% указанного размера*	— —	Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в Закон РФ "О государственных пенсиях в РФ"» от 4 августа 1994 г. № 12-ФЗ

1	2	3	4	5
II группы		Минимальный размер пенсии по старости*	Пенсионный фонд	— —
III группы		² / ₃ минимального размера пенсии по старости	— —	— —
з) по случаю потери кормильца (на получателя) (руб. в месяц) детям, потерявшим обоих родителей, и детям умершей одинокой матери (на получателя)		1,5 минимальных размера пенсии по старости	— —	Закон РФ «О государственных пенсиях в РФ» от 20 ноября 1990 г.
V. ПОСОБИЯ ПО ГОСУДАРСТВЕННОМУ СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ				
Пособие по временной нетрудоспособности работникам, в том числе:		60–100% заработка в зависимости от непрерывного трудового стажа, но не ниже 90% минимального размера оплаты труда	Фонд социального страхования	Кодекс законов о труде РФ (ст. 239). Постановление СМ СССР и ВЦСПС от 23 февраля 1984 г. № 191 «О пособиях по государственному социальному страхованию» Положение о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утвержденное постановлением Президиума ВЦСПС от 12 ноября 1984 г. с изменениями и дополнениями, внесенными Президиумом Совета ВКП, по состоянию на 15 апреля 1992 г.
а) пособие по временной нетрудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания		100% заработка	— —	— —
б) пособие по временной нетрудоспособности работающим инвалидам (до четырех месяцев подряд или пять месяцев в календарном году)		60–100% заработка в зависимости от непрерывного стажа работы	— —	Указ Президента РФ от 2 октября 1992 г. № 1157

1	2	3	4	5
в) пособие по временной нетрудоспособности (в случае болезни) донору, сдавшему безвозмездно в течение года кровь и (или) ее компоненты в суммарном количестве, равном двум максимально допустимым дозам г) пособие по временной нетрудоспособности лицам, работающим в районах Крайнего Севера		100% заработка	Фонд социального страхования	Закон РФ «О донорстве крови и ее компонентов» от 9 июня 1993 г.
5.2. Предоставление четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц одному из родителей (опекуну, попечителю) по уходу за детьми – инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет	0,17 млн человек	В размере полного заработка с учетом районного коэффициента и процентной надбавки	— —	Закон РФ «О государственных гарантиях и компенсациях работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19 февраля 1993 г.
5.3. Пособие по уходу за больным ребенком:				Основы законодательства РФ «Об охране здоровья граждан» от 22 июня 1993 г. № 5487-1.
• при амбулаторном лечении ребенка до 7 лет или стационарном лечении ребенка до 15 лет за весь период лечения		С 1-го по 7-й календарный день – 60–100% заработка от непрерывного стажа работы, с 8-го дня – 50% заработка	— —	Закон РФ «О внесении изменений в ст. 163 Кодекса законов о труде РФ» от 18 января 1995 г.
• при амбулаторном лечении ребенка от 7 до 15 лет за период не более 1 дня, если по медицинскому заключению не требуется большего срока				Распоряжение СМ РСФСР от 27 октября 1987 г. № 1417-р. Основы законодательства РФ «Об охране здоровья граждан» от 22 июля 1993 г. № 5487-1 (ст. 22)
В том числе:				
одиноким матерям, вдовам (вдовцам), разведенным женщинам (мужчинам) и женам военнослужащих срочной службы	Около 324,7 тыс. человек	С 1-го по 10-й календарный день – 60–100% заработка от непрерывного стажа работы, с 11-го дня – 50% заработка	— —	— —

1	2	3	4	5
5.4. Возмещение стоимости услуг на погребение умерших работавших граждан и умерших несовершеннолетних членов семей работающих граждан		Оплата согласно гарантированному перечню услуг, но не более 10 минимальных размеров оплаты труда. Если погребение осуществляется за счет средств граждан, им выплачивается социальное пособие на погребение в сумме, равной десяти минимальным размерам оплаты труда	Фонд социального страхования	Федеральный закон «О погребении и похоронном деле» от 12 января 1996 г. № 8-ФЗ, с изменениями и дополнениями в ФЗ «О внесении изменений и дополнений в ФЗ "О погребении и похоронном деле"» от 28 июня 1997 г. № 91-ФЗ
VI. ПОСОБИЯ СЕМЬЯМ С ДЕТЬМИ И ДРУГИМ КАТЕГОРИЯМ НАСЕЛЕНИЯ				
6.1. Пособие по беременности и родам:				
а) женщинам, подлежащим государственному социальному страхованию		100% заработка	Фонд социального страхования	Кодекс законов о труде РФ (ст. 165, 240). Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ (ст. 4, 8)
б) женщинам, уволенным в связи с ликвидацией предприятия в течение 12 месяцев, предшествовавших дню признания их безработными		Минимальный размер оплаты труда	Федеральный бюджет	— —
в) женщинам, обучающимся с отрывом от производства в образовательных учреждениях		В размере стипендий	Бюджеты всех уровней	— —
г) женщинам, проходящим военную службу по контракту, службу в качестве рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел		В размере денежного довольствия	Федеральный бюджет	— —
6.2. Единовременное пособие (дополнительно к пособиям по беременности и родам) женщинам, вставшим на учет в медицинские учреждения в ранние сроки беременности (до 12 недель)		100% минимального размера оплаты труда	Фонд социального страхования Бюджеты всех уровней	Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ (ст. 4, 10) с изменениями от 24 ноября 1996 г. № 130-ФЗ

1	2	3	4	5
6.3. Единовременное пособие при рождении ребенка (кратность минимальному размеру оплаты труда)	1,2 млн человек	15 минимальных размеров оплаты труда	Фонд социального страхования Бюджеты всех уровней	Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ (ст. 4, 12) Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей"» от 24 ноября 1995 г. № 184-ФЗ
6.4. Ежемесячное пособие матерям (или лицам, их заменяющим) на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет:	2,1 млн человек			
а) работающим матерям, матерям, обучающимся с отрывом от производства		В размере двух минимальных размеров оплаты труда	— —	— —
6.5. Ежемесячные компенсационные выплаты матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком), состоящим в трудовых отношениях на условиях найма с предприятиями, учреждениями, организациями независимо от организационно-правовых форм, а также женщинам-военнослужащим	4,6 млн человек	50% минимального размера оплаты труда	Средства предприятия, направляемые на оплату труда	Указ Президента РФ от 30 мая 1994 г. № 1110
6.6. Женщинам, уволенным в связи с ликвидацией предприятия, имеющим детей в возрасте до трех лет и находящимся в период увольнения в отпуске по уходу за ребенком	0,3 млн человек	— —	— —	Указ Президента РФ от 5 ноября 1992 г. № 1335

1. Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р.А. Экономика труда: Учебник / Под ред. В.В. Адамчук. — М.: ЗАО «Финстатинформ», 1999.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. — М.: Издательская группа НОРМА — ИНФРА-М, 1998.
3. Дитяшева А.П. Коллективные договоры и соглашения. Коллективные трудовые споры. — М., 1998.
4. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 г. № 1032-1.
5. Зубов В.М. Как измеряется производительность труда в США. — М.: Финансы и статистика, 1996.
6. Изучение затрат рабочего времени и разработка нормативных материалов по труду. — М., 1996.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации. — М.: ИНФРА-М, 2007.
8. Колосницына М.Г. Экономика труда: Учебное пособие для студентов бакалавриата экономических вузов. — М.: ИЧП «Издательство «Магистр», 1998.
9. Конвенция о содействии занятости и защите от безработицы: Конвенция и рекомендации МОТ. Том 2. — Женева, 1991.
10. Конституция Российской Федерации. — М., 1994.
11. Косал Л. Технологические инновации в России. Социально-экономический аспект // Общество и экономика, № 7—8, 2001.
12. Костин Л.А. Проблемы экономики труда. Избранное. В 2 т. — М.: АТиСО, 2005.
13. Кочетков Г. Наука и техника как факторы глобализации // Человек и труд, № 9, 2001.
14. Макконнелл К., Брю С. Экономикс. Том 1, 2. — М., 1992.
15. Методические основы нормирования труда рабочих в народном хозяйстве. — М.: Экономика, 1997.
16. Методические рекомендации по расчетам прожиточного минимума по регионам Российской Федерации. — М., 1992.
17. Организация оплаты труда работников предприятий в условиях либерализации цен и приватизации. Рекомендации. — М.: Институт труда, 1998.

18. Остапенко Ю.М. Государственное регулирование занятости населения // Государственное регулирование экономики. Проблемные лекции. — М.: ГАУ, 1996.
19. Остапенко Ю.М. Экономика и социология труда в вопросах и ответах: Учебное пособие. — М.: ИНФРА-М, 2001.
20. Остапенко Ю.М. Экономика и социология труда: Учебно-практическое пособие. — М.: ГУУ, 2001.
21. Остапенко Ю.М. Экономическая реформа и улучшение условий труда (проблемы методологии и практики). — М., 1990.
22. Платонов О.Д. Повышение качества трудовой жизни (опыт США). — М.: Рада, 1992.
23. Рекомендации по разработке отраслевых программ первоочередных мер по улучшению условий и охраны труда от 29 декабря 1995 г.
24. Рожкова В.В. Управление производительностью труда. — М.: НИИ труда, 1997.
25. Рофе А.И., Стрейко В.Т., Збышко Б.Г. Экономика труда: Учебник для вузов / Под ред. проф. А.И. Рофе. — М.: МИК, 2000.
26. Рошин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда: Учебное пособие. — М.: ИНФРА-М, 2000.
27. Слезингер Г.С. Труд в условиях рыночной экономики. Учебное пособие. — М.: ИНФРА-М, 1996.
28. Слезингер Г.Э. Управление социально-трудовыми системами: Учебное пособие. — М.: ГУУ, 1999.
29. Современная экономика труда: Монография / Рук. авт. коллектива и научный редактор В.В. Куликов. Институт труда Минтруда России (НИИ труда). — М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001.
30. Стоимость жизни и ее измерение / Под ред. В.М. Рутгайзера, С.П. Шпилько. — М., 1991.
31. Топилин А.В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития. — М.: Экономика, 2004.
32. У истоков НОТ (забытые дискуссии и нерезализованные идеи). — Л.: ЛГУ, 1990.
33. Управление организацией: Учебник / Под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцев, Н.А. Соломатина. — М.: ИНФРА-М, 1998.
34. Федеральный закон «О коллективных договорах и соглашениях». — М., 1995.
35. Фильев В.И. Организация, нормирование и оплата труда в развитых странах. — М., 1996.

36. Фотин И. Система трудовых показателей: Учебное пособие. — Ижевск, 1993.
37. Фридман П. Аудит. Контроль затрат и финансовых результатов при анализе качества продукции. — М., 1994.
38. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. — М.: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996.
39. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности. — М.: Экономика, 1992.
40. Эренберг Р.Дж., Смит Р. Современная экономика труда. Теории и государственная политика. — М., 1996.
41. Яковлев Р.А. Анализ издержек предприятия на оплату труда и выплаты социального характера. — М.: НИИ труда, 1997.
42. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. — М.: МЦ ФЭР, 2006.

Аттестация рабочих мест — система выявления и использования резервов повышения производительности труда, осуществляемая на основе комплексной оценки каждого рабочего места на его соответствие нормативным требованиям и передовому опыту.

Баланс рабочего времени — система показателей, характеризующих распределение и использование ресурсов рабочего времени по видам затрат.

Вознаграждение за труд — выплачивается, как правило, в денежной форме в соответствии с количеством и качеством труда работника, его трудовым вкладом и результатами работы.

Выработка — количество произведенной продукции в единицу времени.

Генеральное соглашение — инструмент коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, определяющий согласованные позиции сторон по основным принципам проведения социально-экономической политики в предстоящий период их совместных действий по ее реализации.

Заработная плата как форма стоимости рабочей силы — основная доля фонда жизненных средств работников, часть дохода предприятия, распределяемая между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда и зависящая от конечных результатов работы трудового коллектива.

Защита социальная — совокупность закрепленных экономических, правовых и социальных гарантий, обеспечивающих каждому члену общества соблюдение важнейших социальных прав, а также право на достойный человека уровень жизни, необходимый для нормального воспроизводства и развития личности.

Измерение производительности труда — количественная оценка эффективности затрат труда с использованием в основном двух показателей: выработки продукции в единицу времени (В) или затрат труда (времени) на производство единицы продукции, т.е. трудоемкость (Т).

Индекс развития человеческого потенциала — среднеарифметическое трех индексов: ожидаемой продолжительности жизни, уровня образования и ВВП на душу населения в паритетах покупательной способности.

Индивидуальное регулирование трудовых отношений — форма соглашения между работодателями и наемным работником на основе заключения индивидуального трудового договора (контракта).

Качество труда — характеристика конкретного труда, отражающая степень его сложности, напряженности (интенсивности), условия и значимости для развития экономики.

Квалификация — набор требуемых для выполнения работы навыков, знаний и опыта.

Количество труда — характеристика совокупности затрат мускульной и нервно-эмоциональной энергии работника в процессе его трудовой деятельности.

Коллективно-договорное регулирование — форма реализации социального партнерства в сфере труда, предполагающая проведение переговоров и заключение трудовых соглашений на разных уровнях управления (Российская Федерация в целом, субъекты Федерации, отрасли экономики, первичное звено — предприятия, организации, учреждения).

Коллективный договор — соглашение, заключаемое профсоюзным комитетом от имени трудового коллектива с администрацией в лице руководителя предприятия (объединения) после обсуждения и одобрения его проекта на общем собрании (конференции) трудового коллектива, которое уполномочивает профком подписать коллективный договор.

Методы нормирования труда — способы исследования и проектирования трудового процесса для установления норм затрат труда.

Научная организация труда (НОТ) — организация труда, основанная на достижениях науки и передовом производственном опыте. НОТ применяется как средство повышения производительности труда, эффективности производства в целях повышения уровня жизни народа.

Норма времени — минимальные затраты времени на единицу работы, определяемые для одного или группы работников соответствующей квалификации в данных организационно-технических условиях.

Норма выработки — максимальный объем работы (количество единицы продукции), которую работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны выполнить в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях.

Норма обслуживания — количество произведенных объектов (единиц оборудования, рабочих мест и т.д.), которые работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны обслу-

живать в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях.

Организация заработной платы — организационный механизм, обеспечивающий учет количества труда, затраченного работниками.

Охрана труда и техники безопасности — комплекс мероприятий по обеспечению безопасности на производстве, предохранению работников от различного рода травм и вредных воздействий, связанных с неблагоприятными условиями труда, по устранению причин, вызывающих эти явления, улучшению и оздоровлению условий труда.

Производительность труда — показатель, характеризующий результативность полезного, конкретного труда, определяющего степень эффективности целесообразной производительной деятельности в течение данного промежутка времени.

Рабочая сила — совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает человек и которые используются им в процессе труда при создании товаров или оказании услуг.

Рабочее место — оснащенная необходимыми средствами пространственная зона, закрепленная за одним рабочим или группой рабочих для выполнения определенных работ.

Рынок труда — система экономических отношений по поводу купли, продажи и использования рабочей силы (воспроизводства, функционирования, социальной защиты) на различных уровнях хозяйствования.

Социальная защита — функции государства, обеспечивающие соблюдение прав и гарантий человека в области повышения уровня жизни. Основные направления социальной защиты: регулирование отношений найма и политики занятости, гарантии минимальных доходов, индексация доходов в связи с ростом цен, формы контроля над ценами, обязательное социальное страхование работающих, социальное обеспечение нетрудоспособных, бесплатное общее и профессиональное образование, государственная охрана здоровья граждан, социальная помощь в трудной жизненной ситуации и т.д.

Социальное партнерство — форма сотрудничества наемных работников (их союзов) с работодателями (их объединениями).

Тарифная система — совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется регулирование размеров заработной платы работников в зависимости от сложности работ, уровня квалификации работников, интенсивности труда и условий его осуществления, значимости сфер приложения труда, природно-климатических условий места расположения предприятий (организаций, учреждений, фирм). Тарифная система включает тарифно-квалификацион-

ный справочник работ и профессий рабочих (единый, отраслевые), квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, тарифные сетки, тарифные ставки, должностные оклады, доплаты и надбавки тарифного характера.

Территориальное тарифное соглашение — инструмент коллективно-договорного регулирования заработной платы, определяющий согласованные позиции территориальных объединений профсоюзов, работодателей и органов власти, и совместные действия по их реализации.

Труд — процесс сознательной целесообразной деятельности людей, с помощью которой они видоизменяют предметы природы и приспособляют их для удовлетворения своих потребностей.

Уровень безработицы — выраженная в процентах доля безработных в составе экономически активного населения.

Уровень жизни — развитие и степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей граждан.

Условия труда — совокупность элементов производственной среды, которые влияют на состояние здоровья работника в процессе труда, его отношение к труду и результаты производственной деятельности.

Формы и системы оплаты труда — элементы организации заработной платы, посредством которых реализуется тарифная система и осуществляется связь заработной платы с результатами труда.

Экономически активное население — лица, занятые в экономике, в производстве товаров и услуг, а также безработные, активно ищущие работу.

Учебное издание

Остапенко Юлия Михайловна

ЭКОНОМИКА ТРУДА

Учебное пособие

Второе издание

Редактор *Т.Г. Берзина*

Корректор *И.И. Никитина*

Компьютерная верстка *В.Г. Курочкин, Г.А. Волкова*

Оформление серии *Е.А. Доний*

ЛР № 070824 от 21.01.93 г.

Сдано в набор 10.01.2007

Подписано в печать 10.02.2007. Формат 60х90/16.

Бумага офсетная. Гарнитура «Newton».

Печать офсетная. Усл. печ. л. 17,00. Уч.-изд. л. 17,17.

Тираж 3 000 экз. Цена свободная. Заказ № 5260

Издательский Дом «ИНФРА-М»

127282, Москва, ул. Полярная, д. 31в

Тел.: (495) 380-05-40, 380-05-43. Факс: (495) 363-92-12

E-mail: books@infra-m.ru

<http://www.infra-m.ru>

Отдел «Книга—почтой»:

(495) 363-42-60 (доб. 246, 247)

Отпечатано с предоставленных диапозитивов

в ОАО «Тульская типография».

300600, г. Тула, пр. Ленина, 109.