

**Егорова Е.А.
Кучмаева О.В.**

Экономика труда

Москва, 2004

УДК 331
ББК 65.24
Е 302

Егорова Е.А., Кучмаева О.В. Экономика труда / М., Московская финансово-промышленная академия. – 2004, 80 с.

© Егорова Е.А., 2004
© Кучмаева О.В., 2004
© Московская финансово-промышленная академия, 2004

Содержание

Введение.....	4
Тема 1. Предмет и метод курса “Экономика труда”	5
1. Сущность и роль труда в обществе.....	5
2. Основные категории науки о труде	6
3. Структура наук о труде, их взаимосвязь	8
Тема 2. Регулирование и планирование численности работников	11
1. Структура и состав работников предприятия.....	11
2. Движение кадров на предприятии	15
3. Определение численности работников на предприятии	16
4. Рабочее время.....	18
5. Планирование персонала на предприятии	19
Тема 3. Организация и нормирование труда.....	22
1. Виды и границы разделения труда	22
2. Элементы организации труда.....	24
3. Условия труда	26
4. Классификация рабочего времени	26
5. Система норм и нормативов труда	29
Тема 4. Сущность и принципы организации оплаты труда работников	34
1. Сущность заработной платы.....	34
2. Формы и системы заработной платы.....	36
3. Повременная оплата труда.....	38
4. Сдельная оплата труда	40
5. Бестарифная система оплаты труда.....	42
6. Доплаты и надбавки	44
7. Премии	46
Тема 5. Производительность и эффективность труда.....	49
1. Сущность производительности труда	49
2. Факторы (резервы) роста производительности труда	52
3. Понятие эффективности труда	56
4. Оценка качества труда	58
Тема 6. Рынок труда и его регулирование.....	62
1. Рынок труда: сущность, содержание	62
2. Сегментация рынка труда. Структура рабочей силы.....	64
3. Безработица	67
4. Регулирование занятости и государственная политика в этой области	68
5. Социально-трудовые отношения	71
6. Миграция населения. Международное разделение труда.....	74
7. Экспорт рабочей силы.....	77
8. Российские проблемы.....	78
Литература	80

Введение

Экономика труда изучает экономические закономерности в области трудовых отношений, в том числе специфические формы проявления сущности труда, такие, как организация, оплата, эффективность, занятость и др. Знание основ экономики труда позволяет специалисту абстрагировано и аргументировано подходить к изучению происходящих событий, объяснять их движущую силу и оценивать значение.

Предмет экономики труда - это социально-экономические отношения, складывающиеся в процессе труда под влиянием различных факторов - технического, организационного, кадрового и иного характера.

Специалист в области экономики труда **должен уметь** организовать свой труд и труд своих подчиненных; формулировать цели и намечать пути их достижения; строить и использовать прогнозы и планы; находить рациональные подходы к решению проблем; предвидеть последствия своих решений.

Курс экономики труда тесно связан со многими дисциплинами макро- и микроэкономики, правом, менеджментом, социологией, статистикой и т.д.

Тема 1. Предмет и метод курса “Экономика труда”

1. Сущность и роль труда в обществе.
2. Основные категории науки о труде.
3. Структура наук о труде, их взаимосвязь.

1. Сущность и роль труда в обществе

Человек, чтобы добыть себе пищу, построить жилье или сшить одежду – все, что ему необходимо для жизни и защиты от неблагоприятных воздействий окружающей среды, использует материалы природы, которые позволяют ему добиться более удобных условий существования. Эти материалы он преобразует себе на пользу.

Труд - это деятельность, направленная на развитие человека и преобразование ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага. Такая деятельность может осуществляться либо по принуждению (административному, экономическому), либо по внутреннему побуждению, либо по тому и другому.

Сначала человек ставит цель своих действий. Имея цель и используя материалы природы, человек создает новый продукт, т.е. сознательно и последовательно выполняет трудовые действия, используя физическую и умственную энергию своего организма. Таким образом, если описать **предмет труда**, то он включает три основных составляющие:

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

Результатом взаимодействия этих трех составляющих является продукт труда - новое вещество природы, приспособленное к потребностям человека. Труд - источник богатства. Он является первым и обязательным условием существования человека. История развития человека и общества свидетельствует о решающей роли труда в этом процессе.

В процессе своей эволюции труд существенно усложнялся: человек стал выполнять более сложные и разнообразные операции, применять все более организованные средства труда, ставить перед собой и достигать более высокие цели. Труд стал многосторонним, разнообразным, совершенным, а человек, постоянно развивая свою рабочую силу, стал создавать новые стоимости, намного превышающие стоимость жизненных благ, необходимых для восстановления затрат своей рабочей силы.

В условиях применения более совершенных ресурсов и средств труда организация труда оказывает возрастающее влияние на

окружающую среду, иногда и во вред среде. Поэтому экологический аспект в трудовой деятельности приобретает новое значение. На первый план выдвигается принцип: "Не навреди".

Совместный труд людей представляет собой нечто большее, чем простая сумма затраченного ими труда. Совместный труд рассматривается и как прогрессирующее единство совокупных результатов труда. Взаимодействие человека с природными материалами, средствами труда, а также отношения, в которые при этом вступают люди, - все это называется **производством**.

Труд в современных условиях характеризуется следующими **особенностями**:

1) возрастанием интеллектуального потенциала процесса труда, что проявляется в усилении роли умственного труда, росте сознательного и ответственного отношения работника к результатам своей деятельности;

2) увеличением доли овеществленной доли трудовых затрат. Увеличение доли овеществленного труда, связанного со средствами труда, обусловлено достижениями научно-технического прогресса и при ограниченных физических возможностях человека служит решающим фактором роста производительности и эффективности труда;

3) возрастающим аспектом социального процесса. В настоящее время факторами роста производительности труда считаются не только повышение квалификации работника или повышение уровня механизации и автоматизации его труда, но и состояние здоровья человека, его настроение, отношения в семье, коллективе и обществе в целом. Эта социальная сторона трудовых отношений существенно дополняет материальные стороны труда и играет важную роль в жизни человека.

2. Основные категории науки о труде

К основным категориям труда относят содержание и характер труда.

Содержание труда - это взаимодействие работника с предметами и средствами труда.

Содержание труда характеризуется такими признаками, как:

- 1) сложность труда;
- 2) профессиональная пригодность работника;
- 3) степень самостоятельности работника.

Рассмотрим названные признаки.

Виды труда различаются **по степени сложности**. Понятно, что труд ученого сложнее, чем труд токаря, а директора магазина - труда кассира. Но для обоснования меры оплаты различных видов труда требуется их сравнение. Для соизмерения сложного и простого труда

применяют понятие “*редукция труда*”. *Редукция труда* - это процесс сведения сложного труда к простому для определения меры оплаты труда различной сложности. С развитием общества увеличивается доля сложного труда, что объясняется повышением уровня технической оснащённости предприятий и требований к образованию работников.

Сложный труд в отличие от простого имеет ряд особенностей:

1. выполнение работником таких функций умственного труда, как планирование, анализ, контроль и координация действий;
2. концентрация активного мышления и целеустремлённое сосредоточение работника;
3. последовательность в принятии решений и действий;
4. точность и адекватная реакция организма работника на внешние раздражители;
5. быстрые, ловкие и разнообразные трудовые движения;
6. ответственность за результаты труда.

Второй признак содержания труда - профессиональная пригодность. Ее влияние на результаты труда обусловлены способностями человека, формированием и развитием его генетических задатков, удачным выбором профессии, условиями развития и отбора кадров. Существенную роль в профессиональном отборе играют специальные методы определения профессиональной пригодности.

Третий признак содержания труда - степень самостоятельности работника - зависит как от внешних ограничений, связанных с формой собственности, так и внутренних, диктуемых масштабом и уровнем сложности работы. Уменьшение ограничений в принятии решения при повышении меры ответственности означает большую свободу действий, творчество и возможность неформального подхода к решению проблем. Самостоятельность работника выступает критерием уровня самосознания развитой личности, ее меры ответственности за результаты работы.

Характер труда как категория науки о труде представляет отношения между участниками трудового процесса, которые влияют и на отношения работника к труду, и на производительность труда. С точки зрения характера труда различают, с одной стороны, труд предпринимателя и, с другой стороны, труд наемный, коллективный или индивидуальный. Труд предпринимателя отличается высокой степенью самостоятельности в принятии решения и его осуществлении, а также высокой мерой ответственности за результаты. Наемный труд - это труд работника, призванного по условиям соглашения выполнять должностные обязанности по отношению к работодателю. И далее, труд может быть индивидуальным или коллективным. Индивидуальный труд характеризуется чаще всего как самостоятельный и независимый.

В соответствии с применяемыми формами общественного разделения труд может быть: простым и сложным, физическим и

умственным, живым и овеществленным, монотонным и творческим. Указанное деление труда является условным. Но оно позволяет правильно подходить к определению меры оплаты труда работника данной профессии, исходя из ее меры трудового вклада и роли в обществе.

3. Структура наук о труде, их взаимосвязь

В науке любой объект познания для удобства исследования разбивается на части, которые изучаются отдельно. Своеобразным синтезом разделов науки о труде можно считать экономику труда, которая рассматривает все его составляющие с позиции эффективности, выраженной, как правило, в стоимостном эквиваленте.

Современная наука о труде включает **ряд основных дисциплин**:

1. Экономика труда традиционно включает проблемы производительности и эффективности труда, человеческого капитала, трудовых ресурсов, рынка труда и занятости, доходов и заработной платы, планирования численности, проблемы нормирования труда.

2. Экономика персонала исследует экономический аспект поведения работников при выполнении ими должностных обязанностей. Дисциплина включает такие вопросы, как изучение влияния производственной среды на работника, поведение работника в коллективе, выявление личностных и неличностных факторов, определяющих отношение работника к работе, влияние этих отношений на результативность труда.

3. Медицина труда. Медицина труда изучает связанные с трудом факторы, которые могут вызвать травмы, заболевания или причинить другой вред здоровью работника. При нарушениях в организации труда работники неизбежно приобретают определенные заболевания. Меры, направленные на профилактику заболеваний и их излечение, рациональные подходы к организации труда регламентируются требованиями медицины труда.

4. Физиология труда исследует функции человеческого организма в процессе труда. С медицинской точки зрения труд рассматривается как нервно-мышечный процесс, осуществляемый за счет накопления в организме работника потенциальной энергии. Основными, изучаемыми наукой вопросами, является: физиология двигательного аппарата, выработка и тренировка трудовых навыков, работоспособность и ее регуляция, санитарно-гигиенические условия труда, тяжесть труда.

5. Психология труда Психология труда исследует требования к психике человека, связанные с его отношением к работе. Основными разделами дисциплины являются: формирование и регулирование процесса труда центральной нервной системой, восприятие, психомоторика, мышление, внимание, память и эмоции, психология профессионального отбора кадров, приема на работу и расстановки по

рабочим местам, оценка работников, профессиональное консультирование, психология обучения и управления.

6. Управление персоналом. Сюда принято относить проблемы планирования численности, отбора, обучения и аттестации персонала, мотивации труда, стилей управления, взаимоотношений в трудовых коллективах, процедур управления.

7. Социология труда изучает воздействие работников на общество и наоборот - общества на работника. Дисциплина рассматривает зависимость результатов труда от уровня социального развития общества, от уровня благосостояния и др. Социологии труда изучает связь мотивации труда с потребностями и интересами работников, трудовую адаптацию, профессиональный имидж, социальный контроль, сплочение коллектива, демократизацию трудовых отношений, и социальное развитие коллектива.

8. Педагогика труда как наука рассматривает вопросы обучения работников. Полученные в ходе обучения профессиональные знания формируют квалификацию работника, влияют на результаты его труда. Основными вопросами предмета являются формы и методы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, в том числе работников массовых профессий, специалистов среднего и высшего звена.

9. Эргономика изучает организацию процесса приспособления средств труда к особенностям, возможностям и пределам человеческого организма. Рациональное сочетание психофизиологических возможностей работника и специально организуемого оснащения рабочего места, а также последовательность выполняемых операций влияют на производительность труда.

10. Менеджмент труда изучает основы проектирования трудовых процессов рабочих мест. Рассматриваются такие вопросы, как выявление потребности в персонале, вербовка и выбор персонала, задействование работников, их высвобождение, развитие, контроллинг персонала, т.е. управление, координация и информирование структурирование работ, политика вознаграждения, участие в успехе, управление затратами на персонал и руководство сотрудниками.

11. Безопасность труда исследует комплекс проблем, связанных с обеспечением безопасной трудовой деятельности. Выводы этой науки особенно важны в химических и металлургических производствах, ядерной энергетике, при работе на больших высотах, при низких и высоких температурах, т.е. при экстремальных условиях.

12. Трудовое право анализирует комплекс юридических аспектов труда и управления. Это особенно важно при найме и увольнении, разработке систем поощрений и наказаний, решении имущественных проблем, управлении социальными конфликтами.

Многие вопросы, рассматриваемые различными дисциплинами науки о труде, тесно переплетаются. Это и понятно. Ведь труд - единый процесс, который только для удобства изучения условно разбивается на отдельные составные части. Каждая дисциплина акцентирует внимание на определенной стороне процесса труда.

Вопросы:

1. Какие аспекты отражает понятие «труд»?
2. Каковы составные элементы процесса труда?
3. Какова роль труда в развитии человека?
4. В чем сущность творчества?
5. Определите взаимосвязи понятий «труд» и «творчество».
6. Какова сущность процесса труда?
7. Что включают в себя понятия характер и содержание труда?
8. Каковы особенности современного процесса труда?
9. Каковы основные разделы наук о труде?

Тема 2. Регулирование и планирование численности работников

1. Структура и состав работников предприятия.
2. Движение кадров на предприятии.
3. Определение численности работников на предприятии.
4. Рабочее время.
5. Планирование персонала на предприятии.

1. Структура и состав работников предприятия

Эффективность работы и конкурентоспособность предприятия во многом определяются составом наемной рабочей силы.

В условиях рынка предприниматель (работодатель) самостоятельно определяет, каких работников и сколько ему необходимо принять на работу, какая у них будет заработная плата. Эти решения не должны нарушать обязательные трудовые нормы, установленные государством и закрепленные в Кодексе о труде. КЗоТ регулируют взаимоотношения работников предприятия, определяет круг их прав и обязанностей.

Определение состава работников, необходимых для выполнения намеченных работ, происходит по следующей примерной схеме:

- выбирается вид деятельности и рассчитывается возможный объем работы;
- определяется размер необходимого первоначального капитала, в том числе на выплату заработной платы;
- определяются трудовые функции и должности;
- устанавливаются требования к уровню квалификации;
- определяется необходимый уровень образования работников;
- группируются родственные рабочие места, формируются отделы (секторы, цеха, службы);
- подсчитывается число рабочих мест и должностей, составляется штатное расписание.

При решении этих вопросов учитываются сфера деятельности и уровень подготовки работников.

Профессия - это вид трудовой деятельности, требующий определенной подготовки. Именно подготовкой различаются, например, профессия токаря, агронома или учителя. **Специальность** - это разновидность трудовой деятельности в рамках одной профессии. Например, врач может иметь специальность: терапевт, хирург и т. д. **Квалификация** - это мера (уровень) овладения работником той или иной профессией. Так, по уровню квалификации различаются: ведущие экономисты, экономиста I категории, экономисты II категории, экономисты III категории и экономисты.

Установление наименования профессий и специальностей для рабочих происходит с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), а для руководителей и специалистов и служащих - с учетом справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Присвоение квалификации работникам производится аттестационными комиссиями, которые действуют как на предприятиях, так и в учебных заведениях. При этом оценка квалификации работников бюджетной сферы основана на использовании Единой тарифной сетки (ЕТС). Ее применение для бюджетных организаций является обязательным, для всех других предприятий его может служить ориентиром.

Согласно ЕТС для тарификации рабочих профессий предусмотрены первые восемь разрядов, и лишь квалифицированные рабочие, занятые на важных и ответственных работах, тарифицируются до 9-го разряда, а занятые на особо важных и особо ответственных работах - до 12 разряда. Служащие, в том числе руководители и специалисты, тарифицируются со 2-го по 18-й разряд.

Для примера приведем тарификацию некоторых профессий служащих:

Профессия	Разряд
Инженеры, экономисты различных специальностей и наименований	6-11
Технологи, конструкторы, математики, программисты	6-13
Учителя	7-14
Врачи	8-15
Начальники цехов и отделов	11-14
Руководители учреждений, организаций и предприятий	10-18

На предприятиях получила практика совмещения профессий и расширения зон обслуживания, когда работники осваивают несколько видов работ в пределах одного участка. Как правило, совмещение осуществляется по профессиям, связанным между собой организационно, технологически или территориально. Но, важно, чтобы такое совмещение не ухудшало результаты труда по основной профессии работника.

От совмещения профессий следует отличать совместительство, когда работник выполняет дополнительно к основной работу на другом предприятии. Работающий по совместительству пользуется всеми правами и льготами, которые полагаются основным работникам предприятия.

Количество работников на предприятии определяется числом рабочих мест. **Рабочее место** - это закрепленная за отдельным

работником пространственная зона, оснащенная средствами и предметами труда, необходимыми для выполнения требуемой работы.

Для повышения эффективности организации труда на предприятии рекомендуется составлять описание рабочего места. Обычно такое описание включает: название рабочего места, его назначение; функции работника, занимающего это рабочее место, его полномочия и место в структуре предприятия также соотношение подчиненности необходимые меры для замещения работника на случай его отсутствия и задания для работника на случай замещения им других. Такой документ четко обозначает обязанности работника с позиции достижения общетрудовых целей предприятия, но при этом не ограничивает его в свободе действий, необходимых для принятия решений в случаях непредвиденных обстоятельств.

Работники одного предприятия составляют **трудовой коллектив**, т. е. группу работников объединенных общей целью деятельности предприятия и выполняющих соответствующе виды трудовой деятельности.

Рабочая сила, занятая в различных отраслях экономики страны и ее регионах различается по полу, возрасту, национальности, образованию, стажу работы, профессии, специальности и квалификации.

Все работники делятся на **две категории**:

- 1) промышленно-производственный персонал (персонал основной деятельности);
- 2) персонал непромышленных организаций, состоящих на балансе промышленных предприятий (персонал неосновной деятельности).

В численность промышленно-производственного персонала **(ППП)** предприятия включаются работники:

- основных и вспомогательных цехов (участков);
- подсобных производств;
- обслуживающие электрические, тепловые сети, подстанции и др.;
- занятые на погрузочно-разгрузочных работах и транспортно-складских работах;
- научно-исследовательских, конструкторских, проектно-конструкторских, технологических организаций, находящихся на балансе предприятия;
- производственных лабораторий;
- занятые пусконаладочными работами;
- занятые на очистных сооружениях, состоящих на балансе предприятия;
- узлов связи, состоящих на балансе предприятия;
- информационно-вычислительных центров;
- всех видов охраны;

- заводских душей и бань, обслуживающих на производстве персонал только данного предприятия;

- занятые на капитальном и текущем ремонте оборудования и др.

К персоналу, занятому в неосновной деятельности промышленных предприятий (непромышленный персонал), относятся работники:

- транспорта, состоящего на балансе предприятия и обслуживающего жилищное хозяйство, коммунальные предприятия и другие организации неосновной деятельности;

- строительных лабораторий;

- групп проектирования организации работ и проектных бюро, групп, геодезических служб строительных организаций;

- занятые на капитальном ремонте зданий и сооружений, производимом хозяйственным способом;

- торговли и общественного питания;

- предприятий, занятых постоянно заготовкой сельскохозяйственной продукции, а также сельскохозяйственного сырья для промышленной переработки;

- подсобные сельскохозяйственные предприятия, состоящие на балансе промышленных предприятий;

- редакций газет и радиовещания;

- жилищного хозяйства;

- коммунальных предприятий и предприятий бытового обслуживания населения;

- обслуживающие медицинские учреждения (медсанчасти, здравпункты, профилактории, пансионаты, турбазы и т.п.);

- учреждения физической культуры (стадионы, дворцы спорта, спортивные залы и т.д.);

- учебных заведений и курсов;

- учреждений дошкольного воспитания;

- учреждений культуры;

- библиотек, кроме технических и др.

Все работники предприятий делятся на две группы: рабочие и служащие.

Рабочие (работники массовых профессий) это наиболее многочисленная группа, которая подразделяется на рабочих основных работ и вспомогательных работ. Рабочие основных работ заняты в основном производстве предприятий. Рабочие вспомогательных работ помогают основным работникам выполнять работу по основному виду деятельности предприятия.

По уровню квалификации рабочие могут быть:

- а) квалифицированными;

- б) малоквалифицированными;

- в) неквалифицированными.

Их соотношение на предприятии зависит от видов и объемов выполняемых работ.

Служащие - это руководители и специалисты. Руководители и специалисты осуществляют функции общего управления и технического руководства. К специалистам относят работников, имеющих высшее или специальное среднее образование. Для отдельных профессий требуется высшее образование. Для других профессий образование может быть как высшим, так и средним специальным. По уровню образования специалисты подразделяются на категории.

2. Движение кадров на предприятии

Важнейшей характеристикой состояния кадров на предприятии является их динамика: работники поступают на работу, увольняются по различным причинам. Поэтому возникает необходимость определения не только общего числа принятых и уволенных за данный период работников, но и распределения их по источникам поступления и направлениям выбытия.

Среда **источников поступления рабочей силы** принято выделять:

- принятых непосредственно по инициативе предприятий;
- принятых по направлению органов трудоустройства;
- принятых после окончания соответствующих учебных заведений;
- принятых в порядке перевода с других предприятий.

Среда направлений выбытия работников принято различать выбытие по причинам **физиологического характера** (в связи со смертью, длительной болезнью, достижением пенсионного возраста, невозможностью по состоянию здоровья продолжать работу на данном предприятии); выбытие по причинам, **прямо предусмотренным законом** - так называемый необходимый оборот рабочей силы (призыв в армию, поступление на учебу с отрывом от производства, избрание в выборные органы, перевод на другие предприятия и др.), а также по причинам, непосредственно законом не предусмотренным и связанным с **личностью работника**: увольнение по собственному желанию, за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины, в связи с несоответствием занимаемой должности, в связи с решениями судов (так называемый, излишний оборот рабочей силы или текучесть кадров).

Для характеристики размера движения рабочей силы принято определять ряд **показателей (коэффициентов)**.

1. Коэффициент оборота рабочей силы по приему - отношение числа всех принятых работников за отчетный период к среднесписочному их числу.

2. Коэффициент оборота рабочей силы по выбытию - отношение численности выбывших работников за отчетный период к среднесписочному числу работников.

3. Коэффициент текучести - отношение числа выбывших за отчетный период работников по неуважительным причинам (увольнение по собственному желанию, за нарушение трудовой дисциплины, из-за несоответствия занимаемой должности и по решению судов) к среднесписочному числу работников.

4. Коэффициент замещения, равный отношению разности числа принятых и выбывших работников за отчетный период к среднесписочному числу работников.

5. Коэффициент постоянства кадров - отношение числа работников, проработавших весь отчетный период, к их числу на конец этого периода. Этот коэффициент как бы дополняет коэффициент текучести и применяется для оценки эффективности кадровой политики предприятия.

3. Определение численности работников на предприятии

Работники предприятия могут быть постоянными, временными, сезонными или принятыми для выполнения разовых работ. В числе показателей, характеризующих численный состав работников, в первую очередь следует назвать **общую и списочную численность**. **Общая численность работников** - это общее количество физических лиц, включенных в трудовые отношения с работодателем. **Списочная численность** выражает количество работников предприятия за какой-то период с учетом времени их работы. Она определяет потребность в работниках для полного укомплектования рабочих мест и замены работников, отсутствующих по уважительным причинам. Иногда в списочной численности выделяют еще понятие явочной численности работников. **Явочная численность** - это необходимое количество работников с учетом числа рабочих мест и нормы времени их работы. Явочная численность (Я) определяется по формуле:

$$Я = P \times Пр : Нр,$$

Где Р - число рабочих мест;

Пр- время работы предприятия за какой-то период;

Нр- норма работы на одного работника за период, дней или часов.

Списочная численность работников (С) определяется на основе явочной численности:

$$С = Я \times Тр.д. : Д,$$

где Тр.д. - число рабочих дней в анализируемом периоде за исключением выходных и праздничных дней;

Д - число рабочих дней за исключением отпусков и дней возможной неявки работников по другим уважительным причинам, например, в связи с учебной или с болезнью.

Списочный состав включает всех работников, принятых на постоянную, сезонную и временную работу на срок один день и более. Списочная численность рассчитывается с учетом как фактически работавших работников, так и отсутствовавших.

Расчет общей списочной численности работников может производиться на определенную дату или в среднем за период. В экономических расчетах чаще применяются средние за какой-либо период показатели. Так, среднесписочная численность работников за какой-либо период определяется путем суммирования списочного состава работников за каждый календарный день этого периода, включая нерабочие, и деления полученной суммы на число календарных дней в данном периоде.

При расчете потребности в персонале рекомендуется вначале определить численность основных работников, затем вспомогательных работников и лишь потом административно-управленческого персонала (АУП). Такой подход объясняется ролью работников массовых профессий, выполняющих основной объем работы на предприятии. На предприятии численность работников основной работы (Ч) определяется, как правило, с учетом объема работы, нормы выработки и бюджета времени одного работника.

$$Ч = O_p : (H_v \times B),$$

где O_p - объем работы, или производственная программа, с учетом трудоемкости работ;

H_v - норма выработки;

B - бюджет (норма) времени одного работника за рассматриваемый период.

Численность вспомогательных рабочих рассчитывается разными методами:

1) по трудоемкости выполняемых работ и нормам выработки, т.е. расчет ведется аналогично расчету рабочих основной работы;

2) по нормам обслуживания для участков, где требуется обслуживание определенного количества оборудования или станков;

3) с учетом рабочих мест основной работы;

4) по нормативам численности при обслуживании отдельных объектов.

Потребность в служащих, в том числе специалистах, рекомендуется рассчитывать с учетом необходимых функций управления и факторов деятельности на основе имеющегося объема работ. Расчет также может выполняться с использованием нормативов численности работников. В любом случае указанные методы надо рассматривать как рекомендации. Окончательное решение остается за работодателем или руководителем предприятия, который учитывает целесообразность выполнения работ, наличие средств и т.д.

4. Рабочее время

Мерой оценки затрат труда является рабочее время. **Рабочее время** - это мера продолжительности участия работника в трудовой деятельности, установленная законодательством. На основе этой нормы определяется время рабочего года.

Для определения времени рабочего года составляется баланс рабочего времени. Рассмотрим баланс рабочего времени.

1. Календарный фонд рабочего времени (К) рассчитывается как произведение количества календарных дней периода и средней списочной численности работников.

2. Табельный фонд рабочего времени (Тф) рассчитывается по формуле:

$$T\phi = K - B - П,$$

где В - число выходных дней в году всех работников;

П - число праздничных дней в году всех работников.

3. Максимально-возможный фонд рабочего времени (М) рассчитывается по формуле:

$$M = T\phi - 0 ,$$

где 0 - число дней очередных отпусков всех работников.

4. Явочный фонд рабочего времени определяется по формуле:

$$Я = M - Н$$

где Н - неявки работников по различным причинам.

5. Фактически отработанный фонд рабочего времени (Ф) рассчитывается по формуле:

$$\Phi = Я - Ц ,$$

где Ц - целодневные простои.

Первые три показателя указанной выше структуры баланса рабочего времени обычно указываются в плановом производственном таблице - календаре года.

Рабочее время учитывается при составлении графика сменности (работы), в таблице учета использования рабочего времени, при расчетах норм труда и при начислении заработной платы.

График сменности (работы) - это плановый документ, регламентирующий время начала и окончания работы для каждого работника по дням месяца. При построении графика за основу берется плановое рабочее время месяца, но все расчеты ведутся с учетом правил внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются администрацией предприятия по согласованию с профсоюзной организацией.

Для учета фактически отработанного времени каждым работником за месяц ведется табель учета использования рабочего времени. Табель

заполняется ежедневно. В конце месяца табель подписывается руководителем и представляется в бухгалтерию для учета при начислении заработной платы. Бухгалтер, начисляющий заработную плату, сверяет два документа: график и табель (расхождения между ними свидетельствуют о сверхурочной работе, работе в выходные и праздничные дни, о днях прогулов, невыходов на работу по болезни и других изменениях относительно плана, что учитывается при начислении заработной платы).

Рабочая неделя может быть пятидневной или шестидневной. При пятидневной рабочей неделе устанавливаются два выходных дня, а продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов. При шестидневной рабочей неделе устанавливается один выходной день, а продолжительность ежедневной работы составляет не более 7 часов. Время работы накануне праздничных дней сокращается на один час.

В условиях рынка приобретает актуальность возможность работы неполное рабочее время. Так, по согласованию с администрацией предприятия работник может работать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, что удобно, например, женщинам, имеющим малолетних детей, многодетным матерям, молодежи, обучающейся без отрыва от производства и др. При работе неполное рабочее время оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Особого внимания требует использование рабочего времени. Экономия рабочего времени является важным резервом повышения эффективности труда. Традиционный экономический анализ фонда рабочего времени включает исследование данных по всем работникам коллектива и по каждому работнику в отдельности, а также изучение потерь рабочего времени с последующей разработкой мер, направленных на их устранение.

5. Планирование персонала на предприятии

В экономически развитых странах накоплен большой опыт работы с персоналом. Он охватывает многие вопросы менеджмента, управление персоналом и ряд других.

Изменения в содержании труда и утверждение принципа социального партнерства между работодателем и наемными работниками привели к существенным изменениям в организации работы с персоналом, в том числе и в его планировании. Планирование работы с персоналом - это часть и общей системы планирования работы предприятия. Вопросами планирования работы с персоналом, как правило, занимается менеджер по кадрам.

Практика планирования привлечения к труду, как в нашей стране, так и за рубежом опирается, прежде всего, на определение необходимой потребности в рабочей силе. Разработка в потребности рабочей силы является первой ступенью процесса планирования работы с персоналом.

Необходимое количество рабочих мест и потребность в работниках определяются на основе таких данных, как объем производства, структура выполняемых работ и ряд других. В отличие от российской практики зарубежные специалисты уделяют внимание возрастной структуре и психофизиологическим особенностям работников, а принимая во внимание уровень знаний и способностей работников учитывают также способности работников к развитию. На действующих предприятиях при планировании работы с персоналом учитывают положение дел с доходами, текучестью кадров, масштабами увольнения, практикой перемещения и замещения работников.

При поиске возможностей для привлечения рабочей силы менеджер по кадрам опирается, во-первых, на внутренние ресурсы фирмы, а во-вторых, на имеющиеся предложения. При необходимости привлечения рабочей силы сначала оцениваются собственные внутренние возможности путем перестановки или замены работников и лишь при отсутствии таких возможностей начинают поиски на рынке труда. С этой целью предприятия обращаются в специальные консультационные службы, занимающиеся подбором кадров по заказам работодателей.

В последние годы в планировании работы с персоналом значительная роль отводится социальной политике фирм, и, прежде всего, реализации мер, направляемых на создание социальных услуг для работников. Такого рода услуги позволяют:

- уменьшить конфликтность и улучшить микроклимат в коллективе;
- улучшить взаимоотношения между работодателем и наемными работниками;
- снизить текучесть кадров;
- создать благоприятный имидж, фирмы.

Среди мер, способствующих нормальному функционированию рабочей силы, ее работоспособности и высокой производительности труда, особое место занимают средства социальной инфраструктуры, создаваемые фирмой. Эти меры касаются производственно-социальной и культурно-бытовой сфер; организация учебных заведений и курсов для подготовки и переподготовки кадров, медицинского обслуживания работников и общественного питания, службы психологии труда и др. В качестве мер можно назвать также регулирование продолжительности рабочего времени в рамках предусмотренного законом, разработку систем вознаграждений с учетом оценки личных и деловых качеств работников. Все эти меры реализуются с единой целью - создать у работника чувство удовлетворенности трудом.

Вопросы:

1. Какова структура и состав работников предприятия?
2. Какова классификация производственных функций?
3. Как складывается функциональная структура кадров на предприятии?
4. Как следует понимать профессию, специальность и квалификацию?
5. Что такое трудовой договор (контракт)?
6. Назовите необходимые условия трудового договора.
7. Кто является сторонами трудового договора (контракта)?
8. Что могут включать в себя дополнительные условия трудового договора?
9. При каких условиях возможно увольнение работника?
10. Назовите основные источники поступления рабочей силы на предприятие.

Тема 3. Организация и нормирование труда

1. Виды и границы разделения труда.
2. Элементы организации труда.
3. Условия труда.
4. Классификация рабочего времени.
5. Системы норм и нормативов труда.

1. Виды и границы разделения труда

Организация труда - это система использования труда работников, обеспечивающая его функционирование с целью достижения полезного эффекта. Составляющими этой системы являются:

- иерархия подчиненности в коллективе;
- разделение и кооперация труда для выполнения функциональных обязанностей работников;
- квалификация;
- нормирование труда;
- условия труда;
- состояние трудовой дисциплины;
- мотивация труда, в том числе участие в распределении доходов.

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

Основными видами разделения труда на предприятии являются: функциональное, технологическое и предметное.

По выполняемым **функциям** обычно выделяют четыре основные группы: руководители, специалисты, служащие, рабочие. **Технологическое разделение** труда обусловлено введением стадий технологического процесса и видов работ. В соответствии с технологией могут создаваться цеха и участки предприятия. **Предметное разделение** труда предполагает специализацию производственных подразделений и сотрудников на изготовление определенных видов продукции (изделия, узлы, детали).

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

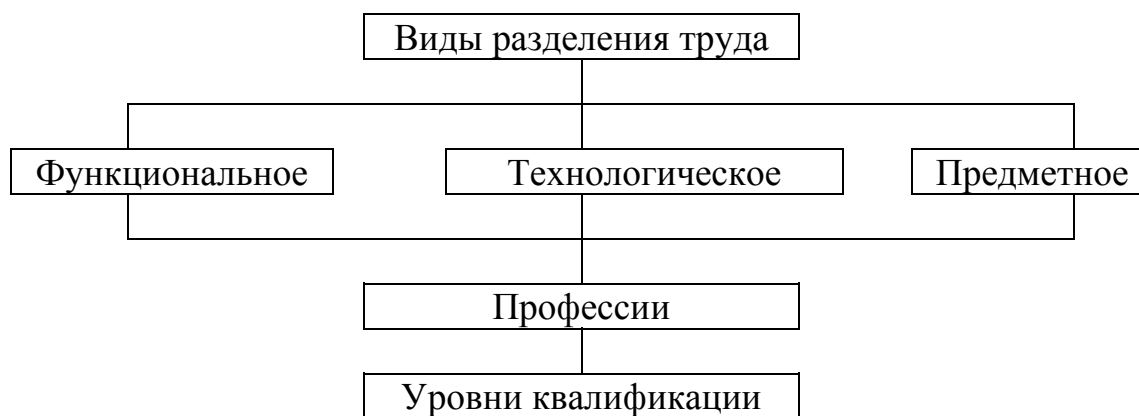


Схема разделения труда формирования профессионально-квалификационных групп на предприятии

Профессия характеризуется знаниями и навыками, необходимыми для выполнения определенного вида работ. Состав профессий определяется объектами производства и технологией. **Квалификационное разделение труда** определяется различием работ по их сложности. Это, в свою очередь, обуславливает и разные сроки подготовки персонала к выполнению соответствующих функций. Для количественной оценки квалификации персонала обычно используются разряды единой тарифной сетки, включающей в различных странах от 3 до 25 разрядов.

При выборе эффективного уровня дифференциации производственного процесса должны учитываться технические, технологические, социальные и экономические границы разделения труда.

Технические границы обусловлены возможностями оборудования, инструмента, приспособлений, требованиями к потребительскому качеству продукции. Психологические границы определяются возможностями человеческого организма - требованиями сохранения здоровья и работоспособности. Необходимость учета психофизиологических границ связана с тем, что высокая степень специализации вызывает монотонность труда, которая приводит к неблагоприятным последствиям для работающих.

Социальные границы обусловлены требованиями к содержанию труда, его необходимому разнообразию, возможностями развития профессиональных знаний и навыков.

Экономические границы характеризуют влияние разделения труда на экономические результаты производства, в частности, на суммарные затраты трудовых и материальных ресурсов.

По отношению к режиму работы труд может быть сменным и сквозным (суточным).

В зависимости от профессионально-квалификационного состава различают специализированные и комплексные бригады (участки). В первом случае объединяются работники одной профессии, во втором - разных профессий и уровней квалификации. Комплексные бригады (участки) обеспечивают больше возможностей для развития каждого работника.

2. Элементы организации труда

Трудовые процессы различаются по следующим основным признакам: характеру предмета труда и продукта труда, функциям работников, степени участия человека в воздействии на предмет труда (степени механизации и автоматизации труда), тяжести труда.

Классификация трудовых процессов

Признаки классификации	Классы процессов
Характер предмета и продукты труда	Вещественно-энергетические (трудовые процессы рабочих); Информационные (трудовые процессы служащих)
Выполняемые функции	Трудовые процессы рабочих, занятых: * выпуском продукции основных цехов (производств); * выпуском продукции вспомогательных цехов (производств); * обслуживанием оборудования и рабочих мест в основных и вспомогательных цехах (производствах); Трудовые процессы служащих: * руководителей; * специалистов; * технических исполнителей.
Участие работников в воздействии на предмет труда (уровень механизации)	Ручные Машинно-ручные Машинные Автоматизированные

По характеру предмета и продукта труда выделяются два вида трудовых процессов: вещественно-энергетические и информационные. Первые характерны для рабочих, вторые - для специалистов и служащих. Предметом и продуктом труда рабочих является вещество

(сырье материалы, детали) или энергия (электрическая, тепловая, гидравлическая). Предметом и продуктом труда специалистов и служащих является информация (экономическая, конструкторская, технологическая и др.).

Дальнейшая дифференциация трудовых процессов рабочих и служащих производится по их функциям. В настоящее время принято делить трудовые процессы рабочих на *основные и вспомогательные* и соответственно рабочих - на основных и вспомогательных. К первым относят рабочих основных цехов, непосредственно занятых выпуском продукции данного предприятия, ко вторым - всех рабочих вспомогательных цехов и тех рабочих основных цехов, которые заняты обслуживанием оборудования и рабочих мест (ремонтников, комплектовщиков и др.).

Служащие предприятия по выполняемым функциям делятся на три категории: руководители, специалисты и технические исполнители.

Функции руководителей предприятия заключаются в принятии решений и обеспечении их выполнения, функции специалистов состоят в подготовке информации, на основе которой руководители принимают решения. Технические исполнители обеспечивают необходимые условия для работы руководителей и специалистов.

По степени участия человека в воздействии на предмет труда трудовые процессы делятся на ручные, машинно-ручные, машинные и автоматизированные.

Ручными называются процессы, в которых воздействие на предмет труда осуществляется работниками без применения дополнительных источников энергии или с помощью ручного инструмента, который приводится в движение дополнительным источниками энергии (электрической, пневматической и др.).

К машинно-ручным относятся процессы, при которых технологическое воздействие на предмет труда производится с помощью исполнительных механизмов машины (станка), но перемещение инструмента относительно предмета труда или предмета труда относительно инструмента осуществляется рабочим.

При машинных процессах изменение формы, размеров и других характеристик предмета труда осуществляется машиной без физических усилий рабочего, функции которого заключаются в установке и снятии предмета труда и управлении работой машины.

Автоматизированные процессы характеризуются тем, что технологическое воздействие на предмет труда, его установка и снятие выполняются без участия рабочего. В зависимости от степени автоматизации функции работников в условиях автоматизированного производства могут заключаться в контроле за работой машин, устранении отказов, настройке, смене инструмента, обеспечении необходимых запасов предметов труда и инструментов, составление программы работы машин.

3. Условия труда

Условиями труда называются характеристики производственного процесса и производственной среды, воздействующие на сотрудника предприятия.

Характеристики производственного процесса определяются применяемым оборудованием, предметами и продуктами труда, технологией, системой обслуживания рабочих мест.

Производственная среда, прежде всего, характеризуется санитарно-гигиеническими условиями труда (температура, шум, освещенность, запыленность, загазованность, вибрация и т.п.), безопасностью трудовой деятельности, режимом труда и отдыха, а также взаимоотношениями между сотрудниками предприятия.

Основными директивными нормами (документами), регламентирующими условия труда, являются санитарные нормы проектирования предприятий, Строительные нормы и правила (СНиП), ГОСТы, требования техники безопасности и охраны труда. В санитарных нормах проектирования промышленных предприятий установлены предельно допустимые концентрации (по содержанию вредных веществ в рабочей зоне).

Интенсивность труда характеризует количество труда, затраченного в единицу рабочего времени. К основным факторам, влияющим на интенсивность труда, относятся:

- степень занятости работника в течение рабочего дня;
- темп труда, т.е. количество рабочих движений в единицу времени;
- усилия, необходимые при выполнении работы, которые зависят от массы перемещаемых грузов, особенностей оборудования, организации труда;
- количество обслуживаемых объектов (станков, рабочих мест и т.д.);
- размеры предметов труда;
- величина партий заготовок;
- специализация рабочего места;
- санитарно-гигиенические условия труда;
- формы взаимоотношений в производственных коллективах.

4. Классификация рабочего времени

Классификация затрат рабочего времени может осуществляться по отношению к трем элементам производственного процесса: предмету труда, работникам и оборудованию. Основой этих классификаций является выделение двух составляющих: времени осуществления производственного процесса (или функционирования данного элемента

производства) и времени перерывов. Классификация по отношению к предмету труда является также и классификацией по отношению к производственному процессу, ибо в данном случае речь идет о затратах времени, необходимых для превращения предметов труда в продукт труда. На основе этой классификации устанавливается состав затрат времени, включаемый в нормы.



Схема классификации затрат рабочего времени по отношению и предмету труда

При расчете норм труда устанавливаются затраты времени: подготовительно-заключительного, оперативного, обслуживания рабочего места, на отдых и личные надобности и регламентированных (нормированных) перерывов.

Подготовительно-заключительное - это время, которое затрачивается на подготовку к выполнению данного задания и действия, связанные с его окончанием: получение инструмента, приспособлений, технологической и планово-учетной документации; ознакомление с работой, чертежами; инструктаж о порядке выполнения работы; установка приспособлений и инструмента; наладка оборудования, снятие приспособления и инструмента после выполнения работы; сдача приспособлений, инструмента, документации. Его особенностью является то, что оно затрачивается один раз на работу (партию

предметов труда) и не зависит от объема работы, выполняемой по данному заданию.

Оперативное - это время, затрачиваемое на изменение формы, размеров, свойств предметов труда, а также на выполнение вспомогательных действий, необходимых для осуществления этих изменений. Затраты оперативного времени повторяются с каждой единицей продукции или определенным объемом работ. Оно подразделяется на основное и вспомогательное.

Основное (технологическое) время затрачивается на целенаправленное изменение предмета труда.

В течение **вспомогательного времени** производится загрузка сырья заготовок, съем готовой продукции управление оборудованием, изменение режимов его работы, контроль за ходом технологического процесса и качеством продукции.

Время обслуживания рабочего места - это время, затрачиваемое рабочим на уход за оборудованием и поддержание рабочего места в нормальном состоянии. Оно подразделяется на техническое и организационное. Время технического обслуживания рабочего места затрачивается на уход за оборудованием при выполнении данной конкретной работы. Например, время замены изношенного инструмента, подналадки оборудования, уборки стружки и т.д. Время организационного обслуживания затрачивается на уход за рабочим местом, связанный с выполнением работы в течение всей смены. К этой категории относятся затраты времени на раскладку в начале и уборку в конце рабочей смены инструмента, на чистку и смазку оборудования.

Время на отдых и личные надобности устанавливается для поддержания нормальной работоспособности и для личной гигиены. Длительность таких перерывов зависит от условий труда. Время регламентированных (нормированных) перерывов по организационно-техническим причинам объективно обусловлено характером взаимодействия рабочих и оборудования. Устранение этих перерывов практически невозможно или экономически нецелесообразно. Например, если один рабочий обслуживает несколько станков, то во многих случаях невозможно полностью синхронизировать время действия рабочего с машинным временем. Следствием этого являются перерывы, которые должны включаться в норму времени.

Время нерегламентированных перерывов - это простои оборудования и рабочих, вызванные нарушениями установленной технологии и организации производства. Эти перерывы не включаются в норму времени:

При анализе затрат времени работников прежде всего выделяется время их занятости и время перерывов. Время занятости работника включает время выполнения производственного задания и время занятости другими работами. К последнему относится время случайной работы вне установленного плана-графика и время непроизводительной

работы (исправление брака, поиск материалов, инструментов, приспособлений и т.п.).

Время занятости можно также разделить на время непосредственной работы, переходов (например, при многостаночной работе) и активного наблюдения за ходом технологического процесса, которое необходимо для того, чтобы обеспечить его нормальный ход. Если рабочий занят активным наблюдением, то он не должен выполнять другие функции. Помимо активного, возможно также пассивное наблюдение, которое является одним из видов перерывов в занятости рабочего по организационно-техническим причинам.

При анализе затрат рабочего времени выделяются нерегламентированные перерывы по организационно-техническим причинам и по вине работника. Время нерегламентированных перерывов по организационно-техническим причинам включает простои оборудования и рабочих из-за ожидания заготовок, документации, инструмента и т.п., а также сверхнормативное время перерывов, связанных с несинхронностью производственного процесса. Время перерывов из-за нарушения трудовой дисциплины обусловлено поздним началом и преждевременным окончанием работ, сверхнормативные временем отдыха и т.п.

Для расчета норм труда существенное значение имеет деление затрат времени на перекрываемые и неперекрываемые. К перекрываемому обычно относят время выполнения рабочим тех элементов трудового процесса, которые осуществляются в период автоматической работы оборудования. Неперекрываемое - это время выполнения трудовых приемов (установка заготовки, контроль качества и т.п.) при остановленной (неработающем) оборудовании и время на машинно-ручные приемы.

5. Система норм и нормативов труда

Установлению правильных соотношений между мерой труда и мерой его оплаты способствует нормирование труда. С помощью нормирования труда определяется мера затрат труда на выполнение определенного объема работы в заданных условиях. Мера затрат может быть выражена временем, объемом работы, численностью работников и объектов обслуживания. Различают нормативы и нормы труда.

В общем виде **нормирование труда** - это вид деятельности по управлению производством, направленный на установление необходимых затрат и результатов труда, а также необходимых соотношений между численностью работников различных групп и количеством единиц оборудования.

Нормативы труда характеризуют научно обоснованные, централизованно разработанные показатели затрат труда. На их основе предприятия самостоятельно разрабатывают свои нормы труда. Таким

образом, **норма труда** - это норматив труда, скорректированный на местные условия труда. Применяют нормативы и нормы труда: а) выработки; б) обслуживания; в) времени; г) времени обслуживания.

Норма выработки - это количество единиц продукции, которое должно быть изготовлено одним или несколькими работниками за данный отрезок времени (час, смену).

Норма обслуживания - это необходимое количество объектов (рабочих мест, единиц производственной площади и других производственных станков), закрепленных для обслуживания за одним или несколькими работниками в единицу времени.

Норма времени - это необходимые затраты времени одного работника или бригады (звена) на выполнение единицы работы (продукции). Она измеряется в человеко-минутах (человеко-часах).

Норма времени обслуживания - это затраты времени на обслуживание одного объекта (станка, клиента, посетителя и т.д.)

Норма численности работников - это численность работников, необходимую для выполнения определенного объема работы.

Норма управляемости (число подчиненных) - это количество работников, которое должно быть непосредственно подчинено одному руководителю.

Нормированное задание - это необходимый ассортимент и объем работ, которые должны быть выполнены одним или несколькими работниками за данный отрезок времени (смену, сутки, месяц). Как и норма выработки, нормированное задание определяет необходимый результат деятельности работников, однако в отличие от нее оно может быть установлено не только в натуральных единицах, но и в нормо-часах, нормо-рублях.

Названные выше нормы труда в настоящее время широко применяются на практике. Однако они не исчерпывают всех характеристик трудового процесса регламентация которых объективно необходима. При анализе таких характеристик следует прежде всего исходить из оценки трудового процесса по его эффективности, т.е. по соотношению между затратами и результатами труда.

Объективно существуют две формы затрат труда: затраты рабочего времени и затраты рабочей силы. Соответственно этому можно выделить нормы затрат рабочего времени и норм затрат энергии работника.

Норма затрат рабочего времени устанавливает время для выполнения единицы или определенного объема работы одним или несколькими работниками. В зависимости от конкретных условий нормы затрат рабочего времени могут определять продолжительность работы, время, затрачиваемое на ее выполнение одним или несколькими работниками, и их численность. Поэтому к нормам затрат рабочего времени относятся нормы длительности и трудоемкости работ

численности. Нормы длительности и трудоемкости работ являются формами выражения нормы времени.

Норма длительности определяет время, за которое может быть выполнена единица работы на одном станке (агрегате, машине) или на одном рабочем месте.

Норма трудоемкости операции определяет необходимые затраты времени одного или нескольких работников на выполнение единицы работы или изготовление единицы продукции по данной операции. Эти затраты зависят не только от продолжительности операции, но и от численности работников, занятых ее выполнением. Норма трудоемкости операции измеряется в человеко-минутах или человеко-часах.

По сравнению с нормами затрат рабочего времени нормы затрат физической и нервной энергии работников исследованы в значительно меньшей степени. Они могут характеризоваться темпом работы, степенью занятости работников, показателями утомления и т.д. Из существующих нормативных материалов для характеристики норм затрат энергии работников в наибольшей степени подходят нормы тяжести труда. Под тяжестью труда понимается суммарное воздействие всех факторов трудового процесса на организм человека. Одной из составляющих тяжести труда является его интенсивность. На тяжесть труда оказывает влияние также состояние производственной среды (санитарно-гигиенические, эстетические и другие условия труда). Нормы тяжести труда регламентируют допустимые нагрузки на организм работающих, поэтому они используются для обоснования времени на отдых, установления компенсаций за неблагоприятные условия труда и т.п.

К нормам затрат труда обычно относят также нормы обслуживания и управляемости. Это справедливо в том смысле, что указанные нормы, как и нормы результатов труда, устанавливаются исходя из норм времени. Однако по экономическому содержанию нормы обслуживания и управляемости существенно отличаются от норм затрат и результатов труда. Нормы обслуживания определяют количество производственных объектов (станков, аппаратов, рабочих мест и т.п.), закрепленных за одним рабочим или бригадой; нормы управляемости - количество работников, подчиненных одному руководителю.

Необходимость обособления норм обслуживания и управляемости от норм времени, выработки и других норм затрат и результатов труда объясняется чисто практическими соображениями. Так, если для многостаночника, наладчика или слесаря-ремонтника установлена норма обслуживания, то она определяет только зону деятельности, размер рабочего места, но не характеризует эффективность труда. И, если, считается очевидным, что при обслуживании рабочим одного станка необходимо устанавливать нормы затрат и результатов труда, то и при многостаночной работе, наладке, ремонте оборудования нужны

соответствующие нормы для планирования производства, оплата и стимулирования труда в конечном счете важно не количество станков, обслуживаемых рабочим, а тот объем продукции, который должен быть им произведен на этих станках.

К рассмотренным нормам непосредственно примыкают и *нормы сложности выполняемых работ*, определяющие необходимую квалификацию исполнителей. Оценка сложности работ требует глубокого понимания особенностей технологического процесса и осуществляется на практике теми же специалистами (технологами, нормировщиками), которые рассчитывают нормы времени и выработки. Поэтому нормы сложности труда целесообразно относить к анализируемой совокупности норм.

При классификации норм учитываются следующие признаки: уровень дифференциации производственных процессов и элементов конструкции изделий, сфера применения, период действия, метод установления.

С классификацией норм труда тесно связана *классификация нормативных материалов по труду*, которые служат для установления норм и выражают зависимости между необходимыми затратами труда и влияющими на них факторами.

По содержанию нормативы по труду подразделяются на **нормативы работы оборудования, нормативы времени, нормативы темпа работы и нормативы численности.**

Нормативы режимов работы оборудования содержат параметры оборудования, на основе которых устанавливаются наиболее эффективные режимы технологического процесса, обеспечивающие заданную производительность оборудования с минимальными затратами живого и овеществленного труда.

Нормативы времени содержат регламентированные затраты времени на выполнение отдельных элементов трудового процесса (трудовых движений, действий, приемов и т.д.), на изготовление деталей, узлов, изделий и на обслуживание единицы оборудования, рабочего места, единицы производственной площади.

Нормативы темпа устанавливают регламентированный темп выполнения работ.

Нормативы численности определяют регламентированную численность работников, необходимых для выполнения заданного объема работы.

На основе рассмотренных классификаций норм и нормативов можно отметить следующие **различия между ними.**

1. Норме соответствуют строго определенные значения факторов, определяющие ее величину в условиях конкретного производственного процесса. В отличие от этого нормативы устанавливаются для множества значений факторов. Именно поэтому единые и типовые нормы относятся к нормативным материалам.

2. Нормативы многократно используются для установления различных норм на работы данного вида. Норма устанавливается только для конкретной работы.

3. Нормативы действуют длительное время (пока сохраняется данная зависимость между нормой и факторами) В отличие от этого нормы должны пересматриваться при изменении условий, на которые они были установлены.

Вопросы:

1. Что такое нормированное задание?
2. Что такое нормирование труда?
3. В чем заключается отличие норм труда от нормативов?
4. Приведите классификацию трудовых процессов по уровню механизации
5. Назовите основные факторы, влияющие на интенсивность труда.
6. Что такое свободное машинное время?

Тема 4. Сущность и принципы организации оплаты труда работников

1. Сущность заработной платы.
2. Формы и системы заработной платы.
3. Повременная оплата труда.
4. Сдельная оплата труда.
5. Бестарифная система оплаты труда.
6. Доплаты и надбавки.
7. Премии.

1. Сущность заработной платы

За свой труд - выполненную работу, произведенную продукцию - работник получает заработную плату. Заработная плата не только плата за результаты труда. Роль заработной платы выражается в ее стимулирующем воздействии на человека: размер оплаты, порядок выплаты и элементы организации обычно развивают у человека личный интерес к труду. Таким образом, заработная плата выполняет двойную роль: с одной стороны, это плата за результаты труда, с другой - стимул к труду.

В теории, **заработная плата** - это цена рабочей силы, соответствующая стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя физические и духовные потребности работника и членов его семьи.

Различают средства на заработную плату:

- государства, характеризующие цену рабочей силы;
- затраты работодателей на рабочую силу;
- компенсации работнику, которые образуют его текущий доход.

Различают понятия **номинальной и реальной** заработной платы. Номинальная заработная плата - это сумма денежной оплаты, полученная за работу. Реальная заработная плата - это покупательская способность номинальной заработной платы, т.е. количество товара и услуг, которые реально можно приобрести за номинальную заработную плату.

Затраты работодателей на воспроизводство рабочей силы является основным источником возмещения совокупных затрат на заработную плату. Они меньше цены рабочей силы на величину средств, расходуемых из федеральных, республиканских (областных) и местных бюджетов на реализацию социальных программ, строительство жилья, образование, здравоохранение и др.

Согласно типовой классификации Международной организации труда *затраты работодателей на рабочую силу включают:*

- вознаграждение за труд;

- оплаченное, но не отработанное время;
- бонусы (премии) и безвозмездные выплаты;
- стоимость питания и другие натуральные выплаты;
- стоимость жилья работников, оплачиваемого работодателем;
- взносы предпринимателя в фонды социального страхования;
- стоимость оплачиваемых предпринимателем средств на профессиональную подготовку, социальные услуги, транспорт, рабочую одежду и др.;
- налоги, относимые к расходам на рабочую силу.

Таким образом, в состав затрат работодателей на рабочую силу входят заработная плата и все дополнительные издержки предприятия, связанные с привлечением и использованием наемного труда.

Для определения расходов на воспроизводство рабочей силы в масштабах страны существует государственный механизм регулирования трудовых отношений. Он включает:

- 1) порядок возмещения расходов на воспроизводство рабочей силы;
- 2) установление минимальных государственных гарантий в области труда и его оплаты.

Государственный порядок возмещения расходов устанавливает:

- основные статьи расходов на воспроизводство рабочей силы;
- источники финансирования;
- принципы взаимосвязи источников;
- методы и конкретные формы возмещения затрат субъектов, участвующих в возмещении;
- уровни регулирования отношений для предприятий государственной формы собственности.

Минимальные гарантии государства в области труда и его оплаты установлены в КЗоТ и в ряде соответствующе правительственных документов.

Минимальная заработная плата является основой установления размера заработной платы, главным элементом государственного механизма регулирования оплаты труда в стране. Она характеризует нижнюю границу цены рабочей силы, обеспечивает вознаграждение за труд наименьшей сложности, выполняемый в нормальных условиях. Размер минимальной заработной платы должен быть достаточным для удовлетворения самых необходимых потребностей одинокого работника и не несет иждивенческой нагрузки. Минимальная заработная плата должна быть достаточной для удовлетворения наиболее значимых физиологических и социальных потребностей человека, проживающего

в данной стране. Поэтому она должна быть равна прожиточному минимуму взрослого трудоспособного человека.

Минимальная заработная плата выполняет роль показателя для расчета минимального уровня большинства социально гарантированных выплат - пенсий, пособий, стипендий и т.п. Минимальная заработная плата устанавливается для всех работников независимо от организационно-правовой формы предприятия. Любому работнику при его работе полный месяц нельзя платить ниже установленного ее уровня. На предприятии может быть установлен свой размер минимальной заработной платы, но не ниже государственного.

Исходя из сложности, объема выполняемых работ, квалификации и ряда других факторов устанавливаются должностные оклады, увеличение производится по 18-ти разрядной единой тарифной сетке.

На дифференциацию заработной платы оказывают влияние: во-первых, различия в способностях и уровне подготовки работников и, во-вторых, отклонения в условиях территорий, т.е. географическое, социальное или иное ограничение мобильности трудовых ресурсов.

В условиях рыночной экономики предприятие самостоятельно устанавливает формы и системы заработной платы, материального стимулирования труда, режим труда и отдыха работников и другие показатели трудовых отношений. При этом не должны ущемляться минимальные гарантии государства в области труда и его оплаты.

2. Формы и системы заработной платы

В экономике различают формы и системы заработной платы. Форма заработной платы характеризует соотношения между затратами рабочего времени, производительностью труда работников и величиной их заработка. Различают две основные формы заработной платы: **повременную и сдельную**. Повременной называется форма оплаты, при которой величина заработка пропорциональна фактически отработанному времени. При сдельной оплате заработок работника пропорционален количеству изготовленной им продукции.

Система заработной платы характеризует взаимосвязи элементов заработной платы: тарифной части, доплат, надбавок, премий. Существуют десятки систем заработной платы, наиболее распространенными из которых являются:

- | | |
|--------------------------|---------------------------|
| - простая повременная; | - повременно-премиальная; |
| - прямая сдельная; | - сдельно-премиальная; |
| - сдельно-прогрессивная; | - аккордная; |
| - бестарифная и другие. | |

Общей тенденцией является расширение сферы применения систем, основанных на повременной оплате с нормированным заданием

и достаточно большой долей премий (до 50 %) за вклад сотрудника в увеличение доходов фирмы.

Следует подчеркнуть, что при повременной форме оплаты труда условием получения заработка за фактически отработанное время должно быть выполнение определенного объема работы, который устанавливается нормированием заданием. Иными словами, сам по себе факт нахождения на рабочем месте еще не может считаться основанием для начисления заработной платы

Сдельную форму целесообразно применять в тех случаях, когда объем выпущенной продукции может существенно изменяться в зависимости от индивидуальных различий работающих. В этом случае оплата производится на основе расценок, устанавливаемых исходя из тарифных ставок (С), норм трудоемкости операций или норм выработки (Н).

$$P = C : H_v = C \times H_t$$

При расчетах по вышеприведенной формуле важно соответствие периодов времени, на которые установлены величины С; Н_в; Н_т. Например, часовой тарифной ставке должна соответствовать норма выработки в час.

Оклады специалистам и служащим устанавливаются на основе аттестации, которая может проводиться с периодичностью 1-3 года в зависимости от тарифного договора между представителями работодателя и работодателей. Дифференциация окладов специалистов и служащих в пределах данной тарифной сетки, как правило, сравнительно невелика, в диапазоне 1-3. Однако различия в общем заработке могут быть значительно большими - в 5 ДО и более раз. Эта дифференциация определяется различиями в индивидуальной эффективности труда, оцениваемы в конечном счете по влиянию деятельности специалиста и служащего на рост прибыли предприятия. Надбавки и премии за рост эффективности могут быть установлены по всем категориям специалистов. В частности, для тех, кто занят планирования, снабжения, сбыта, надбавки и премии устанавливаются за снижение запасов материалов и незавершенного производства, выбор наиболее эффективных поставщиков сырья, расширение объема продаж и т.д. Для специалистов инженерного профиля (конструкторы, технологи, механики) наиболее важными являются надбавки и премии за изобретательскую и рационализаторскую деятельность.

Надбавки служащим устанавливаются прежде всего за добросовестное выполнение обязанностей, выполнение срочных работ, совмещение функций, освоение новых методов работы, новой информационно-вычислительной техники и т.п.

Для руководителей все большее применение находит контрактная система оплаты труда. Контракты заключаются между собственником и

руководителями предприятия. Срок действия контракта, как правило, 3-5 лет. Его основными разделами являются:

- | | |
|------------------------------------|------------------------------|
| 1) общая характеристика контракта; | 2) условия труда; |
| 3) оплата труда; | 4) социальное обеспечение; |
| 5) порядок прекращения контракта; | 6) решение спорных вопросов; |
| 7) особые условия. | |

Оплата труда руководителей, их заместителей, а также руководителей относительно самостоятельных подразделений может осуществляться в процентах от прибыли предприятия. Однако чаще применяется комбинированный вариант оплаты руководителей: оклад плюс надбавки и премии в зависимости от прибыли или ее составляющих, непосредственно зависящих от деятельности соответствующего руководителя. Для руководителей и специалистов производственных подразделений помимо премий за рост эффективности обычно устанавливают также премии за выполнение производственных заданий и этапов работы.

3. Повременная оплата труда

Повременная оплата труда связана с величиной затрат на воспроизводство рабочей силы и наиболее полно отражает природу заработной платы.

Традиционно в России сложился порядок, когда для рабочих в основном применяется тарифная ставка, а для служащих - должностной оклад. Тарифная ставка характеризует оплату за час или день работы, а должностной оклад за месяц работы. Однако в настоящее время на предприятиях не придерживаются такого порядка и для любых работников могут устанавливаться должностные оклады.

Должностной оклад строится на основе 18-ти разрядной единой тарифной сетки. Работник 1-го разряда выполняет простершую работу, и его должностной оклад приравнивается к минимальной заработной плате, применяемой на предприятии. Чем выше квалификация работника, тем выше ему присваивается разряд и тем выше его должностной оклад. Установленный размер должностного оклада работник получает при работе полный месяц, невзирая на разницу в количестве календарных или рабочих дней в этом месяце.

Повременная оплата труда является наиболее эффективной на тех видах работ, где у работников нет возможности влиять на увеличение объема деятельности, где отсутствуют количественные показатели объема работы, где имеется учет рабочего времени и нет учета выполненной работы. Типичным примером таких работ, которые оплачиваются повременно, является трудом руководителей, специалистов, служащих, рабочих занятых изготовлением опытных образцов новой техники и т.п.

Различают несколько *систем повременной оплаты труда*, в том числе простая повременная и повременно-премиальная.

При **простой повременной оплате** труда работник подает лишь должностной оклад за отработанное время или тарифную ставку также за отработанное время. Система считается приемлемой для тех видов работ, где трудно определить качественные критерии труда. Это, например, труд учителя, врача, государственного служащего. Основным стимулом здесь является квалификация работника. Однако в каждом виде труда можно хотя бы условно найти особенности, характеризующие качество работы. Поэтому постепенно на смену простой повременной оплате труда приходит повременно-премиальная система.

Повременно-премиальная система оплаты труда - наиболее распространенная. При ее применении работник кроме оклада получает премии. Таким образом, расширяются стимулы труда. Путем тщательно продуманной организации труда и повременно-премиальной системе можно отразить, например, стимул качества работы и отдельных достижений работников. Во избежание дублирования стимулов рекомендуется разграничивать их применение: в должностных окладах и тарифных ставках, как правило, отражают стимулы повышения квалификации и рационального использования рабочего времени, в премиях - стимулы качества труда, оценки труда и иные личные достижения работников.

В последнее время в России получила распространение **оплата по "плавающим окладам"**. При системе оплаты труда по "плавающим окладам" в каждом следующем месяце для работника образуется новый оклад, повышенный или пониженный на размер избранного соотношения в зависимости от изменения определенного показателя. Таким показателем на предприятии стала производительность труда, а избранным соотношением - 1:0,7, т.е. на каждый процент роста производительности труда за период происходит увеличение должностного оклада на 0,7 % при условии выполнения задания по выпуску продукции.

Показателем изменения может стать любой основополагающий показатель деятельности предприятия: рост прибыли, рентабельность, валовой доход или уменьшение расходов.

В системе оплаты по "плавающим окладам" предусматривается порядок снижения окладов до определенного размера: нижней границей "плавающего оклада" будет сумма должностного оклада по штатному расписанию, верхний уровень оклада не ограничивается.

Недостатком повременной формы оплаты труда является то, что должностной оклад или тарифная ставка не в состоянии учесть различия в объемах работ, выполненных работниками одной профессии и квалификации. Такие различия обусловлены разным уровнем производительности труда.

4. Сдельная оплата труда

В отличие от повременной сдельная форма оплаты труда содержит больше стимулов к труду, в частности стимул к увеличению объема работы (выпуска продукции). *Ее применение эффективно* там, где есть возможность учесть количество выполненной работы, например, для работников массовых профессий, которые своим трудом могут влиять на количество выполненной работы: токарь - на производство деталей в смену, водитель - на объем перевезенного груза, продавец - на сумму выручки за день работа и т.д.

Сдельная оплата всегда строится на основе повременной оплата, хотя в ней есть видимость независимости и того, что цену рабочей силы определяет сам работник. Как и при повременной оплате, цена рабочей силы при сдельной оплате также определяется заранее в генеральных и отраслевых соглашениях. При сдельной форме оплата труда определяется нормой выработки, и исходя из должностного оклада работника рассчитывается сдельный расценки.

$$P = D : N$$

где P - сдельный расценки;

D - должностной оклад;

N - норма выработки.

На основании сдельного расценки рассчитывается сдельный заработок:

$$З = O \times P$$

где З - сдельный заработок;

O - фактический объем работы, выполненный работником;

P - сдельный расценки.

Личный интерес работника вынуждает его работать с повышенной производительностью труда. Это облегчает задачу контроля и укрепления связи оплаты труда с ее производительностью. Размер заработной платы определяется в зависимости от индивидуальных различий в труде работника, чего нет при повременной оплате труда. Сдельная форма оплаты труда считается сильным экономическим средством, побуждающим работника к работе с высокой интенсивностью труда.

Различают несколько *типов сдельной формы оплаты труда*: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, аккордная. Каждая система может быть индивидуальной или коллективной (бригадной) и в зависимости от особенностей применения насчитывает несколько модификаций.

При **прямой сдельной оплате** труда начисление заработной платы производится по неизменным расценкам прямо пропорционально изменению количеству работы. Она эффективна на предприятиях с

неограниченными резервами увеличения объема деятельности. Премии в этом случае не применяются.

Модификациями прямой сдельной системы оплаты труда являются различные типы **комиссионной оплаты труда**. Комиссионная оплата включает выплаты заработной платы в виде фиксированной доли доходов, которую получает исполнитель от реализации продукции (товаров, услуг). Комиссионная оплата обычно применяется для работников занятых реализацией товаров.

Другой модификацией прямой сдельной системы оплаты труда является установление сдельных расценок для продавцов мелкорозничной сети торговли.

Еще одной модификацией прямой сдельной системы оплаты труда является определение ставок трудового вознаграждения, которые применяются в сфере услуг на малых предприятиях, занимающихся сервисом, консалтингом и инжинирингом. Размер ставки работника устанавливается как фиксированный процент от платежей трудового вознаграждения, поступивших за выполненный объем работы, например, 35-45 % суммы.

Сдельно-премиальная система оплаты труда широко применяется в различных отраслях хозяйства страны. Она предусматривает выплату сдельного заработка и премии. Условиями выплаты премии могут быть, например, степень выполнения норм или плана выпуска продукции, рост объема работы по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года и т.д.

Преимуществом сдельно-премиальной системы является то, что обе части - сдельный заработок и премия - стимулируют работника к улучшению различных показателей работы, но вместе составляют единую систему, охватывающую наиболее важные количественные и качественные стороны труда.

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда предусматривает начисление заработка следующим образом:

- 1) по стабильным расценкам за объем работы в пределах трудовой нормы;
- 2) по повышенным расценкам за объем работы, превышающей норму выработки.

Применение сдельно-прогрессивной системы оплаты труда эффективно в тех случаях, когда требуется стимулировать быстрый рост объема деятельности (работ, услуг) в новой организации или на новом производстве. Однако при перевыполнении норм труда может быть потеряна обоснованная связь роста заработной платы с ростом производительности труда.

Аккордная система оплаты труда несколько отличается от типовых сдельных систем. Ее сущность заключается в том, что бригаде работников устанавливается определенный (нормативный) объем

работы на конкретный период времени с определенной суммой расходов на заработную плату. Бригада самостоятельно решает такие вопросы, как численность работников и размер заработной платы каждого работника. Система применяется в основном в строительстве и для вспомогательных работ. Однако ее возможности на этом далеко не исчерпаны. При должной организации труда ее применение может быть весьма эффективным во многих видах деятельности.

5. Бестарифная система оплаты труда

В условиях оплаты труда по тарифным ставкам и окладам достаточно сложно избавиться от уравниловки, преодолеть противоречие между интересами отдельного работника и всего коллектива. В качестве возможного варианта совершенствования организации и стимулирования труда рассмотрим бестарифную систему оплаты труда, которая нашла применение на многих предприятиях в условиях перехода к рыночной экономике. При данной системе заработная плата всех работников предприятия от директора до рабочего представляет собой долю работника в фонде оплаты труда или всего предприятия, или отдельного подразделения. В этих условиях фактическая величина заработной платы каждого работника зависит от **ряда фактора:**

- квалификационного уровня работника;
- коэффициента трудового участия (КТУ);
- фактически отработанного времени.

Квалификационный уровень работника предприятия устанавливается всем членам трудового коллектива и определяется как частное от деления фактической заработной платы работника за прошлый период на сложившийся на предприятии минимальный уровень заработной платы за тот же период.

Затем все работники предприятия распределяются, например, по десяти квалификационным группам, исходя из квалификационного уровня работников и квалификационных требований к работникам различных профессий. Для каждой из групп устанавливается свой квалификационный уровень.

Квалификационная группа	Квалификационный бал
1. Руководитель предприятия	4,5
2. Главный инженер (технический директор)	4,0
3. Заместители директора	3,6
4. Руководители подразделений	3,25
5. Ведущие специалисты	2,65
6. Специалисты и рабочие высшей квалификации	2,5
7. Специалисты второй категории и квалифицированные рабочие	2,1
8. Специалисты третьей категории и квалифицированные рабочие	1,7
9. Специалисты и рабочие	1,3
10. Неквалифицированные рабочие	1,0

Система квалифицированных уровней создает большие возможности для материального стимулирования более квалифицированного труда, чем система тарифных разрядов, при которой рабочий, имеющий 5-ый, 6-ой разряды, уже не имеет возможности дальнейшего своего роста, а, следовательно, и заработной платы.

Квалификационный уровень работника может понижаться в течение всей его трудовой деятельности. Вопрос о включении специалиста или рабочего в соответствующую квалификационную группу решает совет трудового коллектива с учетом индивидуальных характеристик работника.

КТУ выставляется всем работникам предприятия, включая директора, и утверждается советом трудового коллектива, который сам решает периодичность определения КТУ и состав показателей для расчета КТУ.

Расчет заработной платы при бестарифной системе оплаты труда производится в следующей последовательности:

$$M = K \times H \times KТУ$$

где K - квалификационный уровень;

H - количество отработанных человеко-часов.

КТУ - общая сумма баллов, заработанная всеми работниками подразделения.

Такая система меняет пропорции распределения фонда оплаты труда при одном и том же уровне квалификации. Заработок одних рабочих может увеличиться, других - уменьшиться. В результате обеспечивается большая социальная справедливость в распределении заработка между работниками, что нельзя достигнуть при тарифной системе.

Необходимо отметить, что в условиях рыночной экономики важный показатель работы - объем реализации продукции и услуг. Поэтому чем выше объем реализации, тем более эффективно работает предприятие и заработная плата может корректироваться в зависимости от объема реализации. Это особенно эффективно для управленческого персонала и вспомогательных рабочих, поскольку эти две категории работников предприятия не так тесно связаны с объемом выпуска продукции.

Разновидностью бестарифной системы оплаты труда является контрактная система.

6. Доплаты и надбавки

При анализе организации заработной платы особое значение имеет деление заработной платы на постоянную и переменную части. **Постоянная часть** включает должностной оклад (сдельную з/п) и районный коэффициент, устанавливаемый для отдельных районов страны. **Переменная часть** заработной платы включает:

- сдельный приработок;
- доплата и надбавки;
- премии.

Доплата и надбавки связаны, как правило, с особыми условиями работа. Они носят стабильный характер и персонафицированы, т.е. установлены для конкретного человека.

Ряд доплат и надбавок являются обязательней для применения на предприятиях всех форм собственности. Их выплата гарантирована государством и установлена КЗоТ. Другие доплаты и надбавки применяются в отдельных сферах приложения труда. В большинстве случаях эти доплаты также обязательные, но об их конкретных размерах договариваются непосредственно на самом предприятии.

По характеру выплат доплата и надбавки делятся на **компенсационные и стимулирующие**.

В условиях рыночной экономики государство берет на себя заботу лишь о некоторых, ограниченных видах гарантий и компенсаций. Оно устанавливает обязательность их выплат в качестве минимально необходимых. При таком подходе наемные работники получают возможность по мере роста эффективности труда с помощью профсоюзов договориться о более высоких гарантиях в ходе переговоров с работодателями. Доплаты и надбавки компенсационного характера гарантированы государством за условия работы, отклоняющиеся от нормальных. В настоящее время применяется около 50 видов наиболее распространенных доплат и надбавок **компенсационного характера**. К ним относятся доплаты:

- за работу в вечернее время;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за разъездной характер работы;
- несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабочего дня;
- рабочим, выполняющим работы ниже присвоенного им тарифного разряда;
- при невыполнении норм выработки и изготовлении бракованной продукции не по вине работника;

- до среднего заработка в условиях, предусмотренных законодательством;
- рабочим в связи с отклонением от нормальных условий труда;
- за работу по графику с разделением дня на части с перерывами не менее 2-х часов;
- за многосменный режим работы;
- за работу сверх нормативной продолжительности рабочего времени в период массовой приемки и закладки на хранение сельскохозяйственной продукции и т.п.

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

К **стимулирующим доплатам и надбавкам** относят оплату:

- за высокую квалификацию (специалистам);
- за профессиональное мастерство (рабочим);
- за работу с меньшей численностью работников;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- за выполнение обязанностей отсутствующего работника;
- бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы;
- за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета;
- за обслуживание вычислительной техники и др.

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

Предприятие может применять новые виды, формы и размеры доплат и надбавок, исходя из особенностей своей деятельности. Так, если на предприятии считается актуальной задача закрепления кадров, то оно может ввести доплату за стаж работы, за выслугу лет.

Доплаты и надбавки целесообразно устанавливать на определенный срок, т. к. возможно изменение отношения работника к труду; условия труда; источников средств на оплату труда.

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

7. Премии

Переменная часть заработной платы включает премии. Это наиболее изменчивая часть оплаты труда: в зависимости от усилий работника премии могут выплачиваться, но могут и не выплачиваться. **Премия** - это поощрение работника за труд выше ожидаемого результата.

Как уже отмечалось, заработная плата выполняет двоякую роль: как плата за труд и как стимул к дальнейшему труду. Каждый элемент ее организации является стимулирующим: оклад в основном стимулирует рост квалификации работника, доплаты и надбавки высокую результативность труда. Природа стимулов к труду наиболее полно выражена в премировании, т. к. связана с потребностями человека и перерастанием их в личные интересы.

В условиях рыночной экономики работодатель самостоятельно устанавливает систему премирования. Организация премирования означает разработку и применение системы воздействия на интересы работника посредством стимулов охватывающих самые актуальные количественные и качественные стороны результатов труда. Система воздействия предусматривает наличие соответствующего инструментария, выбор мотивированных интересов работников, адекватных им стимулов, определение видов, периодичности и размера премирования.

При выборе круга интересов работника важно, чтобы его личные интересы адекватно и точно отражались в соответствующих стимулах. Например, интерес к профессиональным знаниям может быть отражен путем установления повышенной заработной платы при росте мастерства или при учебе в институте; заинтересованность в жилье - путем предоставления предприятием жилья семье работника или частичной оплате стоимости жилья.

Существенным недостатком системы премирования может стать появление антистимула как следствие недостаточно продуманного отбора стимулов к труду. Показатель, выбранный в качестве стимула, на деле может обернуться антистимулом. Например, если премирование медицинских работников установить в зависимости от количества пациентов - наиболее распространенного объемного показателя работы медицинских учреждений, то у работников может появиться стремление к росту числа больных. Чтобы предупредить появление антистимула, применяются разные способы, например, в систему поощрения включают другие показатели, корректирующие действие основного показателя.

В системе показателей обычно предусматривается **иерархия стимулов**. Как правило, это происходит либо упрощенно, посредством применения двух-трех показателей, либо путем установления обязательных и дополнительных условий премирования, либо путем

установления главного, основных и дополнительных показателей премирования.

В первом случае устанавливается два-три показателя работы в качестве стимулов к труду.

Второй вариант установления иерархии стимулов предусматривает использование условий премирования. Условия премирования - это количественные и качественные показатели работы, соблюдение которых позволит работнику получить премию. При выполнении обязательных условий премирования работнику начисляется большая часть премий (60-70 %). Выполнение дополнительных условий премирования увеличивает размер премий. При невыполнении обязательных условий размер премий может сокращаться до 50

Более сложный порядок премирования предусмотрен при установлении третьего варианта иерархии стимулирования, т.е. при делении показателей на главный, основные и дополнительные. Главным показателем считается тот, который является самым важным стимулом в работе предприятия и от выполнения которого зависит почти половина (или больше половины) размера премии.

Основными показателями премирования могут быть два-три менее важных, но столь же значительных показателей деятельности, например, состояние собственного капитала, рост производительности труда, экономия ресурсов и др. При их выполнении увеличивается базовый размер премии на 20-40 %.

Дополнительные показатели премирования должны быть частными, присущими отдельным профессиям. Например, для экономиста это может быть обоснованность плановых расчетов, для бухгалтера - своевременность представления отчетов, для продавца - санитарное состояние рабочего места и т.д. При соблюдении дополнительных условий премирования базовая величина премии увеличивается на 10-%.

Показатели премирования должны быть простыми, понятными и легко запоминающимися для работников. Считается, что при усложнении системы премирования ухудшается ее восприятие и снижается действенность. В системе премирования рекомендуется указывать минимум показателей, что также продиктовано принципом запоминаемое™ и простоты учета.

В зависимости от периодичности выплаты различают премии, выплачиваемые за месяц, квартал, год и разовые. Премии, выплачиваемые за месяц, обычно связаны с текущим премированием. Показатели этого вида премирования содержатся в статистической и бухгалтерской отчетности за месяц работы. Премирование за месяц наиболее популярно, т.к. премия выплачивается работникам часто и оказывает на них заметное воздействие.

Реже применяется квартальное премирование. Показателями премирования обычно бывают те, которые включены в квартальную отчетность. Считается, что эти показатели не должны дублировать показатели премирования за месяц.

Годовые премии обычно связаны с выплатой вознаграждения по итогам работы за год и за выслугу лет, т.е. так называемые тринадцатой и четырнадцатой зарплатами. Стимулом этих премий является, как правило, стаж работы: чем больше стаж работника, тем выше размер его годового вознаграждения.

Существуют виды премирования, предусматривающие социальные стимулы, например, поощрение за сохранность тары, за изобретательство и рационализаторскую деятельность. Особенность таких видов премирования состоит в том, что средства на премирование образуются в результате достижения цели премирования, а премии выплачиваются лишь тем, кто участвовал в этой работе.

Распространенным видом премирования является единовременное поощрение за выполнение особо важных заданий. Оно также выплачивается лишь непосредственным исполнителям. Единовременное поощрение может устанавливаться при соблюдении определенных условий, например:

- выполнение специальных срочных и внеплановых работ;
- выполнение особых заданий, направленных на экономию материальных финансовых и трудовых ресурсов;
- выполнение в сжатые сроки работ, связанных с предотвращением аварий или ликвидацией их последствий.

Действующая на предприятии организация премирования периодически анализируется с целью определения эффективности ее применения. Изменение условий деятельности, смена приоритетов хозяйствования, привыкание работников к старым стимулам - все это требует изменений и системы стимулирования труда.

Вопросы:

1. В чем выражается стимулирующее воздействие заработной платы?
2. Чем отличается реальная заработная плата от номинальной?
3. Чем определяется цена рабочей силы?
4. Что является основным источником возмещения совокупных затрат на заработную плату?
5. Что устанавливает государственный порядок возмещения расходов на воспроизводство рабочей силы?
6. В каких случаях целесообразно применять сдельную систему оплаты труда?
7. Что такое «плавающий оклад»?
8. Какой основной недостаток повременной оплаты труда?
9. Что характерно для основных и дополнительных показателей премирования?

Тема 5. Производительность и эффективность труда

1. Сущность производительности труда.
2. Факторы (резервы) роста производительности труда.
3. Понятие эффективности труда.
4. Оценка качества труда.

1. Сущность производительности труда

Целью трудовой деятельности является получение результата, например, производство продукции или услуг. Для любого работника или их группы имеет значение плодотворность этого результата, т.е. количество произведенной продукции (услуг) за единицу рабочего времени (час, день, месяц, год). И чем выше этот результат, тем меньше затраты на единицу продукции. Следовательно, при высокой продуктивности труда с увеличением объемов продукции снижаются издержки на нее. Эффективность, продуктивность труда измеряют с помощью показателя производительности труда.

Производительность труда - это показатель плодотворности целесообразной деятельности работников, которая измеряется количеством работы (продукции, услуг), сделанной в единицу времени. Производительность труда характеризует способность работников создавать своим трудом товары и услуги за час, смену, неделю, декаду, месяц, квартал, год. Количество работы, произведенной одним работником, называется **выработкой**. Показателем выработки можно измерить любую работу: производство продукции, продажу товаров или оказание услуг.

Производительность труда (Π) рассчитывается по формуле:

$$\Pi = O / Ч$$

где O - объем работы в единицу времени,

$Ч$ - число работников

Применяются **три метода** измерения производительности труда: стоимостной, натуральный и трудовой, которые отличаются единицами измерения объема работа

Стоимостной метод измерения позволяет сравнивать производительность труда работников разных профессий, квалификаций, но недостатком этого метода является влияние ценового фактора - конъюнктуры рынка и инфляция.

Натуральный метод измерения производительности труда применяется в случае производства однородной продукции. Разновидностью натурального метода является *условно-натуральный* метод, когда объем работы учитывается в условных единицах однородной продукции. Условно-натуральный метод удобен для применения, так как производство многих разнообразных товаров с

помощью переводных коэффициентов можно привести в сопоставимый вид. Например, затраты на реализацию муки, хлеба и макаронных изделий можно выразить через коэффициенты пересчета в затраты на реализацию одного условного килограмма хлебобулочных изделий.

В основе трудового метода лежит измерение объемов продукции с помощью условной трудоемкости производства или продажи продукции. При измерении производительности труда трудовым методом используются нормативы времени на производство единицы продукции или продажу единицы товара. Преимуществом трудового метода является возможность его применения ко всем видам работ и услуг. Но для широкого использования метода необходимы нормативы времени на каждый вид работ, которые имеются не всегда. Этим методом нельзя пользоваться для расчета производительности труда работников, находящихся на повременной оплате труда, для которых не применяются нормы времени.

На производительность труда оказывает влияние трудоемкость работ. **Трудоемкость** - это показатель, характеризующий затраты живого труда, выраженные в рабочем времени, затраченном на производство продукции (услуг). Трудоемкость измеряется, как правило, в нормо-часах (фактических часах работы, затраченных на производство единицы работы). Показатель является обратным показателем производительности труда и рассчитывается по формуле

$$T = Pв : Kn$$

где T - трудоемкость;

$Pв$ - рабочее время;

Kn - количество произведенной продукции.

В любом готовом продукте концентрируется живой и овеществленный труд. Благодаря такому совокупному труду и создаются материальные ценности.

Живой труд - это энергозатраты человеческого организма. При физическом труде затрачивается энергия мышц, которая измеряется в калориях; при умственном труде затрачивается энергия умственной деятельности. Понятно, что затраты живого труда имеют физиологические грани. *Овеществленный труд* характеризует воплощенный в предметах и средствах труда - в машинах, механизмах, оборудовании, автоматике - живой труд в прошлом, т. е. прошлый труд.

По мере развития общества живой труд охватывает все большую массу овеществленного труда. В результате в совокупном труде при увеличении доли овеществленного труда снижается доля живого труда. Это основной признак роста производительности труда. Совершенствование производства и научно-технический прогресс является главным условием роста производительности труда. Внедрение новых технологий, средств автоматизации приводит к росту

механизации труда. Показатель уровня механизации можно определить по формуле:

$$U_m = Ч_m : Ч_o \times 100\%$$

где U_m - уровень механизации труда в %;

$Ч_m$ - численность работников механизированного труда;

$Ч_o$ - общая среднесписочная численность работников.

К работникам механизированного труда относят тех, кто свою работу выполняет при помощи машин и механизмов. Повышение уровня механизации (автоматизации) труда свидетельствует об увеличении доли овеществленного труда и возможностях роста производительности труда без увеличения затрат живого труда.

Важной характеристикой живого труда является интенсивность. Интенсивность труда - это степень напряженности живого труда, определяемая затратами (физической, умственной и нервной энергии в единицу времени). Научная организация труда предполагает использование нормальной интенсивности труда, при которой не происходит необратимые отрицательные изменения в жизнедеятельности работника.

В понятии "производительность труда" и расчетах этого показателя имеется еще немало до конца не выясненных моментов. При огромном разнообразии видов трудовой деятельности не всегда возможно достоверное определение этого показателя. Так, если определять по изложенной выше методике производительность врача, принимающего десять пациентов в час, и другого врача, принимающего лишь двух пациентов за это же время, то можно сделать неверный вывод о высокой результативности труда первого врача. Аналогичным образом можно подойти к вопросу о результативности труда парикмахера, швеи в ателье или художника. Но сравнивая производительность труда продавца ювелирных изделий и продавца овощей, трудно согласиться с тем, что у первого производительность труда в 10 раз выше, чем у второго, лишь на том основании, что в ювелирном магазине показатель выражается, например, суммой 2 млн. руб., а в овощном - 200 тыс. руб. Понятно, что здесь необходимо учитывать особенности труда. А это предполагает более сложные подходы и к обоснованию показателя, и к его расчетам.

По опыту, сравнение уровней производительности труда лучше производить по однородным видам деятельности или же с использованием относительных величин. Но если сравнивать абсолютные цифры, то, например, рост производительности труда в литейном цехе за год на 5 % в сравнении с ростом показателя в кондитерском цехе на 2 % как будто свидетельствует о более эффективной работе литейного цеха. Однако возможно при этом, что базовое значение производительности в литейном цехе было занижено. Поэтому распыты производительности труда - это очень сложный

процесс, требующий учета не только особенностей видов деятельности, но и обстоятельств этой деятельности - будь то производственная или непроизводственная сфера.

Наиболее обоснованный подход к определению производительности труда достигается при соблюдении следующих требований:

- учет всех затрат труда на данный вид работы;
- устранение искажений, связанных с различиями в трудоемкости;
- исключение повторного счета, в частности прошлого труда;
- возможности соизмерения темпов изменения производительности труда и средней заработной платы.

2. Факторы (резервы) роста производительности труда

Производительность труда - динамичный показатель, т.е. имеет значение лишь при прогрессирующем изменении. Повышение производительности труда является наиболее важным условием обеспечения роста объемов материального производства и доходов.

Факторами роста производительности труда (или его резервами) считается совокупность объективных и субъективных причин, обуславливающих изменение уровня производительности труда. В настоящее время факторы роста производительности труда укрупнено объединяются в три группы:

1-я группа - факторы основного капитала. Их роль обусловлена качеством, уровнем развития и степенью использования инвестиций и материальных основных средств. Эти факторы связаны с механизацией и автоматизацией труда внедрением передовых технологий, использованием качественных и эффективных материалов. Однако рост овеществленного труда не должен быть выше роста объемов работ, достигнутого за счет влияния этих факторов. Но практически трудно определить величину роста выработки, достигнутого только за счет увеличения основных фондов, т.к. любой вид деятельности осуществляется под влиянием основных фондовой структуры, цен и применяемых технологий.

2-я группа - социально-экономические факторы. Это состав и качество работников (их квалификация), условия труда, отношение работника к труду и т.п. В группе социально-экономических факторов особую роль играют состав и качество рабочей силы, так как вклад каждого индивидуума в общий совокупный труд не одинаков: одни в коллективе всегда производят больше среднего, а другие - меньше среднего значения. Но применяемые ныне методы расчета производительности труда не учитывают этого. Производительность труда индивидуального работника зависит от его способностей, мастерства и знаний, возраста, состояния здоровья и других причин. С

позиции эффективного труда для работодателя важно найти "своего" работника, чья работоспособность и производительность труда потенциально выше средних.

3-я группа - организационный факторы. Они охватывают целый комплекс действий по организации труда и управления, менеджмента персонала, которые оказывают непосредственное влияние на рост производительности труда. Понятие "организация труда и управления" включает выбор размеров и месторасположения предприятия, кооперирование, специализацию и комбинирование как форму организации производства на предприятии, схему, структуру и стиль управления предприятием, определение задач его подразделений. Особую подгруппу составляют факторы, влияющие на взаимоотношения в коллективе и дисциплину труда. Здесь следует назвать, во-первых, систему ценностей работников и принципы взаимодействия, влияющие на целевые установки персонала и поведение работников, их взаимодействие, как в группах, так и в коллективе в целом, во-вторых, меры активизации работников, в-третьих, меры контроля за исполнением управленческих решений и исправлением ошибок и просчетов и т.п.

Действие перечисленных факторов роста производительности труда обусловлено естественными и общественными, т. субъективными условиями деятельности. Можно также отметить влияние климатических условий и природных богатств страны, ее общественного развития, политической жизни и, наконец, уровня благосостояния населения.

Некоторые авторы, признавая те же факторы роста производительности труда, предлагают **другую их группировку (классификацию):**

1) факторы роста живого и овеществленного труда. Как уже отмечалось, это связано с резервами интенсификации труда в рамках в нормальной интенсивности и с мерами повышения доли основного капитала;

2) факторы роста производительности труда, обусловленные временем действия. В этой группе различают текущие факторы, связанные с организационно-техническими мерами, которые не требуют значительного инвестиционного переоснащения, и перспективные факторы, связанные с коренным преобразованием в технике и технологии;

3) факторы, обусловленные ролью и занимаемым местом в экономике:

- а) народнохозяйственные;
- б) межотраслевые и отраслевые;
- в) внутрифирменные;
- г) рабочего места.

Действие народнохозяйственных факторов связано с наличием и использованием рабочей силы, структурой производства, уровнем общественного разделения труда (в том числе и международного). Межотраслевые и отраслевые факторы роста производительности труда связаны с особенностями организации производства - его специализацией, концентрацией и комбинированием, с межпроизводственной кооперацией. Факторы роста производительности труда на рабочем месте включают комплекс мер по устранению потерь рабочего времени и более рациональному его использованию.

Учитывая огромное значение роста производительности труда для развития экономики страны, большое внимание уделяется экономическое анализу этого показателя, содержание и направление которого определяется поставленными задачами. Традиционный отечественный подход к анализу предполагает изучение изменения показателя за конкретный период, расчет влияния различных факторов на его изменение и оценку их влияния, изучение показателя в динамике за ряд лет и т.д.

При факторном анализе производительности труда изучают показатели, оказавшие непосредственное влияние на его изменение. Например, изучается влияние доли работников, занятых в производстве, числа отработанных дней, продолжительности рабочего дня и часовой производительности труда работника за конкретный период. Расчеты выполняются по формуле

$$П = U \times Д \times Р \times Пч : 100\%$$

где $П$ - производительность труда;

U - индекс удельного веса работников, занятых в производстве, в общей численности работников;

$Д$ - среднее число дней, отработанных одним работником производства;

$Р$ - средняя продолжительность рабочего дня;

$Пч$ - часовая производительность труда работников, занятых в производстве.

В таблице 4.1. приведен **расчет изменения производительности труда на предприятии с использованием названных факторов.**

Таблица 1

Показатели	Базисный год	Отчетный год	Отклонение
Годовая выработка одного работника, тыс. руб.	1034.2	1053.3	+19.1
Удельный вес работников основного производства, %	58.0	51.6	-6.4
Среднее число дней, отработанных работником основного производства	218	219	+1
Продолжительность рабочего дня, ч	7.8	7.9	+0.1
Часовая производительность труда работника основного производства, тыс. руб.	1.0486	1.180	+0.314

Часовая производительность труда работников основного производства рассчитана следующим образом:

$$1034,2 : 58,0 \% : 218 : 7,8 \times 100 \% = 1,0486 \text{ (тыс.руб.)}.$$

Анализ данных таблицы позволяет определить влияние выбранных нами факторов на изменение производительности труда работников за год.

1. Уменьшение доли работников основного производства привело к снижению производительности труда на 114,1 тыс. руб.

$$(6,4 \% \times 218 \times 1,0486) : 100\% = 114,1 \text{ тыс.руб.}$$

2. Увеличение числа отработанных дней в году привело к росту производительности труда на 4,22 тыс.руб.

$$(51,6 \% \times 7,8 \times 1,0486) : 100\% = 4,22 \text{ тыс.руб.}$$

3. Увеличение продолжительности рабочего дня привело к росту производительности труда на 11,85 тыс.руб.

$$(0.1 \times 51,6\% \times 219 \times 1.0486) : 100\% = 11,85 \text{ тыс.руб.}$$

4. Благодаря увеличению часовой выработки достигнут рост производительности труда на 117,3 тыс.руб.

$$(0,1314 \times 51,6\% \times 219 \times 7,9) : 100\% = 117,3 \text{ тыс.руб.}$$

Таким образом, влияние всех факторов на рост производительности труда составило:

$$4,22 + 11,85 + 117,3 - 114,1 = 19,1 \text{ (тыс. руб.)}$$

Положительное влияние на изменение годовой производительности труда оказали:

- увеличение числа рабочих дней в году;
- увеличение продолжительности рабочего дня;
- увеличение часовой выработки работника.

Трансформация экономических отношений в России в настоящее время отодвинула на второй план вопросы роста производительности труда. Получила распространение точка зрения, будто приватизация собственности и ориентация предпринимателя на прибыль автоматически приведут к росту производительности труда. Однако из-за несовершенства рыночного механизма пока этого не произошло. Уровень производительности труда в России по-прежнему отстает от уровня этого показателя в экономически развитых странах. За 1991-1999 гг. производительность труда в стране снизилась почти на четверть. Причем, по данным отдельных обследований, наибольшее снижение показателя допущено именно на предприятиях, перешедших в частный сектор; там уровень производительности труда снижается в 1,4 раза быстрее, чем на государственных предприятиях. Основными причинами такого положения стали общеэкономические проблемы, вызвавшие спад производства (на 43 % на государственных и на 49 % на частных предприятиях), изменение структуры и уменьшение спроса населения и, наконец, хроническое отсутствие у предприятий средств на заработную плату. Происходит обесценение рабочей силы, что плохо сказывается на уровне производительности труда. Дешевый труд еще никогда не был производительным, да и говорить о рациональном его использовании не приходится.

России нужны общегосударственные целевые программы, которые способствовали бы развитию производительных сил страны при различных формах собственности. Кроме того, предприятиям нужны собственные программы и планы, направленные на повышение производительности труда с учетом конкретных условий хозяйствования и финансовых показателей.

3. Понятие эффективности труда

Показатель производительности труда не отражает всего спектра продуктивности и результативности труда, в частности он не учитывает качество труда и, кроме того, необходимость рационального использования трудовых ресурсов. Близким по значению к понятию "производительность труда", но более широким по содержанию является понятие "эффективность труда". Эффективность труда выражает степень результативности труда при наименьших трудовых затратах. Эффективность труда в отличие от производительности труда выражает не только количественные, и качественные результаты труда. Другим важным достоинством показателя эффективности труда является отражение в нем экономии трудовых ресурсов.

Эффективность труда будет тем выше, чем выше производительность труда и чем меньше затраты труда при необходимом качестве работы. Для предпринимателя важно не только то, каким был уровень выработки работника в единицу времени, но и то,

какими трудовыми затратами это было обеспечено. Трудовые затраты измеряется численностью работников и затратами на оплату труда. И то, и другое может измеряться временем работы. Поэтому при анализе эффективности труда рассматривается как затраты труда в единицу времени, но не просто времени, а с учетом его структур.

Таким образом, **эффективность труда** характеризует уровень использования трудовых ресурсов с учетом выработки, затраченного времени и качества работы также затрат труда, в расчете на одного работника. Эффективность труда характеризует баланс социальной и экономической эффективности через призму трудовых отношений на основе принципа экономного расходования рабочей силы.

Показатель эффективности труда следует отличать от показателя эффективности предприятия (производства). При определении эффективности предприятия учитываются все затраты: материальные, трудовые и финансовые. Поэтому эффективность труда, учитывающую только трудовые затраты, можно рассматривать как частный показатель эффективности предприятия.

Признавая важность показателя эффективности труда, специалисты, однако, еще не пришли к единому мнению о методике расчета показателя. Считается, что наряду с основным, обобщающим показателем эффективности труда можно рассчитывать отдельные, частные показатели. Так, для расчета основного, обобщающего показателя эффективности труда (\mathcal{E}) предлагается формула

$$\mathcal{E} = \theta : Ч \times K,$$

где θ - объем работы в единицу времени;

$Ч$ - численность работников;

K - показатель качества труда.

Дополнительными частными показателями эффективности труда могут быть:

1) производительность труда и ее изменения;
2) доля изменения выработки за счет изменения интенсивного показателя - производительности труда;

3) качество работы;

4) квалификация работника;

5) затраты живого труда на подученную прибыль;

6) экономия живого труда;

7) экономия средств на заработную плату;

8) рациональное использование рабочего времени. При расчете эффективности труда идеальной была бы такая методика, которая позволяла бы обеспечить:

- связь работы предприятия с общественными ценностями;
- стимулирующее воздействие на работника;
- соизмеритель общего и частных показателей эффективности труда;
- связь между количеством и качеством труда.

4. Оценка качества труда

Качественные параметры работы в расчете эффективности труда определяются при помощи оценки качества труда. Оценка качества труда на предприятии - процесс субъективный, но он позволяет вполне объективную оценку личностным и деловым качествам работников, особенно в том случае, если это происходит на научной основе.

Оценка качества труда - это сравнительная оценка, которая представляет собой сопоставление характеристик живого труда, взятого за эталон. Сравнительная оценка способствует развитию как профессиональных, так и личностных качеств работника, которые необходимы не только конкретному работнику для эффективного труда на данном рабочем месте, но и желательны для достижения трудовых целей коллектива.

В условиях развития производства и трудовых отношений постоянно возрастают требования к качеству рабочей силы, особенно с точки зрения научного подхода к организации труда.

Требования к рабочей силе касаются профессиональных, квалификационных и деловых качеств, которые и определяют степень пригодности работника к данному виду труда. Таким образом, оценка качества труда предполагает систематическое и тщательное изучение качественного состава рабочей силы с целью его постоянного развития путем обновления, перемещения и повышения квалификации. Поэтому в экономически развитых странах оценке качества труда уделяется большое внимание на предприятиях. Эта работа рассматривается как составная часть процесса совершенствования организации труда и управления. Оценка качества труда **используется**:

- для изучения профессиональной пригодности работника и разработки мер по ее более рациональному использованию;
- как основное средство текущего премирования;
- как дополнительное средство премирования работников.

Оценка качества труда получила свое начало на предприятиях США и была названа "оценка по заслугам". Затем ее применение стало повсеместным в других странах. В нашей стране также накоплен определенный опыт ее применения. Сначала в промышленности (60-е гг.), а затем и в непроизводственной сфере. Называли оценку качества труда по разному: система бездефектного труда, система управления качеством труда (СУКТ), для ее измерения разработали коэффициент качества труда (КТУ), который в настоящее время чаще называют коэффициентом трудовой эффективности (КТЭ).

В России оценка качества труда применяется в основном как средство стимулирования труда - в распределении коллективной текущей премии между работниками, но может применяться и при расчете сдельного приработка. КТЭ рассчитывается с помощью

повышающих и понижающих значений соответствующих коэффициентов. Так, **повышающими значениями трудовой эффективности** могут быть:

- увеличение объема работы за счет роста производительности труда;
- работа с использованием обоснованных норм труда;
- получение призовых мест на смотрах и конкурсах по совершенствованию организации труда;
- внедрение рацпредложений;
- участие в движении наставничества и др.

Понижающими значениями трудовой эффективности могут быть:

- некачественное выполнение профессиональных обязанностей;
- низкое санитарное состояние рабочего места;
- нарушение сроков выполнения заданий;
- производство некачественной продукции;
- небрежное отношение к оборудованию;
- нарушение трудовой дисциплины и др.

Каждое предприятие и его подразделения разрабатывают свои показатели качества труда в соответствии с особенностями вида трудовой деятельности. Каждый показатель имеет количественную оценку, выраженную в баллах или в коэффициентах. За единицу принимается нормальное значение качества труда. Руководитель подразделения на основе имеющегося перечня повышающих и понижающих значений коэффициента качества труда ежедневно ведет их фактический учет, что отражается в экране качества труда. По прошествии месяца эти оценки обобщаются и рассматриваются на общем собрании коллектива. Протокол собрания с утвержденными оценками представляется экономисту (бухгалтеру) для учета при начислении заработной платы.

Как правило, при построении системы оценки качества труда используют небольшое количество показателей - от 4 до 15. Применение большого числа показателей мешает учету и усложняет их восприятие. Показатели системы оценки качества труда (критерии) должны легко определяться и быть универсальными т. е. присущими большинству работников. Но при этом важно, чтобы они были характерны для данного вида работ. Имеются и типовые критерии, которые применяют большинство фирм. Это: мастерство и инициативность, ритмичность в работе, стабильно высокая интенсивность труда, владение смежными профессиями, участие в изобретательской и рационализаторской работе и т.п. Следует отметить также такие критерии, как приспособляемость, сотрудничество, надежность, бережливость, сообразительность,

отношение к оборудованию и средствам труда, знание дела, соблюдение техники безопасности. Выбор и обоснование критериев оценки по заслугам происходит на основе методов психологии и физиологии труда, математической статистики и ряда других.

Основными методами учета критериев для оценки по заслугам являются:

- а) классификация (в порядке возрастания значений);
- б) сравнение с эталоном;
- в) система попарного сравнения;
- г) использование произвольных письменных характеристик;
- д) применение учетных карточек;
- е) метод заданной группировки;
- ж) метод свободного выбора;
- з) метод вынужденного выбора оценочных характеристик;

Применение оценки по заслугам в целях материального стимулирования на предприятии, как правило, производится на основе статистического взвешивания показателей, характеризующих личностные качества объединения их в группы. Таких групп несколько, в каждой определен удельный вес в процентах, в пределах 100. Например:

- качество работы	25
- выработка	20
- профессиональные знания	20
- приспособляемость	15
- надежность	10
- отношение к работе	10

В случае применения оценки по заслугам в качестве средства дополнительного премирования используются балльная оценка уровня качества труда. Для различных оценок уровня качества труда предусмотрено определенное количество баллов:

- отлично	341-400	- хорошо	281-340
- удовлетворительно	221-280	- плохо	161-220
- неудовлетворительно	100-160		

В соответствии с суммой полученных баллов работнику устанавливается надбавка к основной заработной плате. Работнику, получившему 281-300 баллов, устанавливается надбавка в размере 5 % основного заработка, 301-320 баллов - 10 % и т.д.

В настоящее время возможности применения метода оценки качества труда значительно расширены. Попытки учесть качественные стороны процесса труда принимают все более распространенный характер. Так, оценка качества труда применяется не только для развития и стимулирования уже нанятых работников, но и при отборе

претендентов на рабочее место, т.е. в процессе собеседования и тестирования.

Вопросы:

1. В чем заключается сущность понятия «эффективность труда»?
2. Как производится оценка качества труда?
3. Перечислите основные факторы роста производительности труда.
4. Как соотносятся понятия «производительность» и «эффективность» труда?
5. Чем определяется «интенсивность труда»?

Тема 6. Рынок труда и его регулирование

1. Рынок труда: сущность, содержание.
2. Сегментация рынка труда. Структура рабочей силы.
3. Безработица.
4. Регулирование занятости и государственная политика в этой области.
5. Социально-трудовые отношения.
6. Миграция населения. Международное разделение труда.
7. Экспорт рабочей силы.
8. Российские проблемы.

1. Рынок труда: сущность, содержание

Рынок труда (рабочей силы) - важная многоплановая сфера экономической и экономико-политической жизни общества. На рынке труда получает оценку стоимость рабочей силы, определяются условия ее найма, в том числе величина заработной платы, условия труда, гарантия занятости, возможность получения образования, профессионального роста и т.д.

Рынок труда отражает основные тенденции в динамике занятости, ее основных структурах (отраслевой, профессионально-квалификационной, демографической), т.е. в общественном разделении труда, мобильность рабочей силы, масштабы и динамику безработицы.

В западных экономических теориях рынок труда - это рынок, где реализуется один из прочих производственных ресурсов. Здесь можно выделить **четыре основных концептуальных подхода** к анализу функционирования современного рынка труда.

В основе первой концепции лежат постулаты **классической политэкономии** (Дж.Перри, М. Фелдстайн, Р.Холл), а в 80-х годах ее поддерживали также сторонники концепции экономики предложения (Д.Гиллер, А.Лаффер и др.). Приверженцы этой концепции полагают, что рынок труда, как все прочие рынки, действуют на основе ценового равновесия, т. е. основным рыночным регулятором служит цена - в данном случае рабочей силы (заработная плата). Именно с помощью заработной платы, по их мнению, регулируется спрос и предложение рабочей силы, поддерживается их равновесие. Инвестиции в образование и квалификацию (в человеческий капитал) - это аналоги инвестиций в машины и оборудование. Согласно модели ценового равновесия, индивид «инвестирует в квалификацию» до тех пор, пока не понижается норма прибыли на эти вложения. Из неоклассической концепции следует, что цена на рабочую силу гибко реагирует на потребности рынка, увеличиваясь или уменьшаясь в зависимости от спроса и предложения, а безработица невозможна, если на рынке труда существует равновесие.

Поскольку всерьез говорить об изменении заработной платы в точном соответствии с колебаниями спроса и предложения, тем более об отсутствии безработицы, не приходится, сторонники этой концепции ссылаются на некие "несовершенства" рынка, которые приводят к несоответствию теории с жизнью. К ним относят влияние профсоюзов, установление государством минимальной заработной платы, отсутствие информации и т. д.

Иного подхода к объяснению функционирования рынка труда придерживаются **кейнсианцы и монетаристы**. В отличие от неоклассиков они рассматривают рынок труда как явление постоянного и фундаментального неравновесия.

Кейнсианская модель (Дж. Кейнс, позже Р. Гордон и др.), в частности, исходит из того, что цена рабочей силы (заработная плата) жестко фиксирована и практически не меняется (особенно в сторону уменьшения). Этот элемент никак не доказывается, он берется как безусловный факт. Поскольку же цена по данной концепции не является регулятором рынка, такой регулятор должен быть привнесен извне. Его роль отводится государству, которое, уменьшая или увеличивая совокупный спрос, может данное неравновесие ликвидировать.

Как и сторонники кейнсианского подхода, представители школы **монетаристов** (прежде всего М. Фридмен) исходят из жесткой структуры цен на рабочую силу, более того из предпосылки их одностороннего, повышательного движения. Монетаристами вводится понятие некоего естественного уровня безработицы, отражающего структурные характеристики рынка труда, делающего цены на нем негибкими, препятствующими нормальному его функционированию, усугубляющими его неравновесие и, стало быть, безработицу.

Еще один распространенный подход к механизму функционирования рынка труда представлен школой **институционалистов**. Основное внимание в ней уделяется анализу профессиональных и отраслевых различий в структуре рабочей силы и соответствующих уровней заработной платы. Здесь пролеживается отход от макроэкономического анализа и попытка объяснить характер рынка особенностями динамики отдельных отраслей, профессиональных и демографических групп.

И, наконец, в **марксистской экономической теории** рынок труда определяется как рынок особого рода. Его отличает от других разница товара "рабочая сила" и физического капитала. Если рабочая сила в процессе труда создает стоимость, то все прочие виды ресурсов лишь переносятся на новую стоимость самим трудом. В силу этого марксисты полагают, что рынок рабочей силы, хотя и подчиняется общим рыночным закономерностям, имеет существенные особенности, поскольку сама рабочая сила как субъективный фактор производства, будучи товаром, в то же время активно влияет на соотношение спроса и предложения, на свою рыночную цену.

Таким образом, рынок труда, подчиняясь в целом законам спроса и предложения, по многим принципам механизма своего функционирования представляет рынок особого рода, имеющий ряд существенных отличий от других товаров рынка. Регулятором здесь являются факторы не только макро- и микроэкономические, но и социальные и социально-психологические, отнюдь не всегда имеющие отношение к цене рабочей силы - заработной плате.

В реальной экономической жизни на динамику рынка труда действуют ряд факторов, влияющих как на предложение рабочей силы, так и на спрос на нее. Так, предложение рабочей силы определяется в первую очередь факторами демографическими - уровнем рождаемости, темпами роста трудоспособного населения, его половозрастной структурой.

Помимо демографического, важным фактором динамики рынка является степень экономической активности различных демографических и этнических групп трудоспособного населения. Например, быстрое вовлечение женщин в состав рабочей силы, обусловленное активизацией их социальной роли, привело к росту предложения рабочей силы.

Серьезное влияние на динамику рабочей силы оказывают процессы иммиграции. В США она составляет в среднем 20 % прироста населения страны. Помимо легальных в США проживают несколько миллионов нелегальных иммигрантов, в основном выходцев из стран Латинской Америки. Ясно, что процесс иммиграции в страну увеличивает общее предложение рабочей силы на рынке труда и усиливает на нем конкуренцию.

2. Сегментация рынка труда. Структура рабочей силы

Большинство исследователей приходят к выводу о двойственности современного рынка труда, где функционируют по крайней мере два неконкурирующих друг с другом рынка рабочей силы, или два сегмента единого рынка рабочей силы. Наиболее упрощенная **формула этой сегментации - наличие рынков:**

- а) первичных (независимых и подчиненных);
- б) вторичных рабочих мест и групп.

Первичные независимые рабочие места занимают специалисты с высшим и средним образованием, управляющие и администраторы всех звеньев и высококвалифицированные рабочие. Это высокооплачиваемые группы рабочей силы, имеющие высокий уровень квалификации, надежные гарантии занятости. Первичные подчиненные рабочие места занимают техники, административно-вспомогательный персонал и рабочие средней квалификации. Здесь также относительно высший уровень заработной платы и гарантия занятости.

Вторичные рабочие места, как правило, не требуют специальной подготовки и значительной квалификации. Их занимают работники обслуживания, неквалифицированные рабочие, низшие категории служащих. Они концентрируются преимущественно в небольших фирмах и на второстепенных предприятиях.

Однако можно констатировать появление в наиболее развитых странах **нового типа сегментации рынка труда**:

- рынок, охватывающий быстрорастущие наукоемкие производства и отрасли сферы услуг и гораздо меньшем среднем уровне концентрации и смешанной в квалификационном отношении рабочей силы;

- рынок в старых, традиционных секторах экономики, бывших в недавнем прошлом главными.

Одновременно отметим ослабление так называемого внутреннего рынка труда крупных компаний традиционных отраслей и все большую ориентацию фирм на внешние по отношению к ним источники кадрового обеспечения. Следует отметить, что крупнейшие компании, не полагаясь на общую систему образования, создали свою сеть профессиональной подготовки и переподготовки кадров, она эффективно действует и в настоящее время.

Однако с середины 80-х годов многие фирмы наиболее развитых стран в меньшей мере, чем прежде, осуществляют подготовку непосредственно на рабочем месте, предпочитая принимать готовых специалистов извне. Кроме того, распространяется тенденция временного найма по контракту для выполнения конкретных задач. Возникло даже немало фирм, которые занимаются посредническими функциями и подготовкой кадров с целью предложения рабочей силы по временному контракту различным компаниям.

Усиливающаяся ориентация компаний на работников, подготовленных и переподготовленных вовне, объясняется также ростом мобильности рабочей силы (степень межотраслевых и межпрофессиональных перемещений). Мобильность рабочей сильнее чаще определяется принадлежностью не к фирме, а к той или иной профессии.

К рабочей силе статистика в развитых странах обычно относит всех занятых (включая военнослужащих) и безработных. Синонимом понятию является категория «экономически активное население». В статистике также выделяется гражданская рабочая сила, исключаящая военнослужащих. **Занятыми считаются**:

- а) лица, работающие в течение недели на момент статистического опроса за плату или на собственных предприятиях,

- б) лица, проработавшие не менее 15 часов в неделю бесплатно на предприятиях, принадлежащих членам их семей;

- в) временно нетрудоспособные и находящиеся в отпусках.

Всех занятых статистика делит на работающих полную и неполную рабочую неделю. Исходя из этого применяются различные **показатели занятости**: общая численность занятых, численность занятых в перерасчете на полный рабочий день, отработанные за определенный период человеко-часам.

Наемные работники составляют в среднем более 90 % рабочей силы в наиболее развитых странах с рыночной экономикой. Определенную часть рабочей силы составляют так называемые самостоятельные работники, являющиеся в массе своей мелкими предпринимателями, не использующими, как правило, наемный труд, и многие лица свободных профессий (адвокаты, журналисты, писатели, духовенство и др.).

В изменениях, происходящих в отраслевой структуре рабочей силы в последние десятилетия, прослеживаются две важнейшие тенденции: резкое сокращение численности занятых в сельском хозяйстве и существенное увеличение их в сфере услуг в связи с ее расширением и превращением в ведущую сферу приложения общественного труда.

В 70-80-х годах происходит также ускоренный рост занятости в наукоемких отраслях экономики. Занятость здесь растет в два раза быстрее, чем в промышленности в целом. В России пока отраслевая структура занятости прямо противоположна той, которая сложилась в развитых странах - в материальном производстве у нас занято 54 % численности рабочей силы, а в сфере услуг лишь 46 %.

Заметна **эволюция и профессионально-квалификационного состава** рабочей силы. Само понятие "профессионально-квалификационная структура рабочей силы" неоднозначно. Она включает три самостоятельных, хотя и тесно связанных между собой понятия: профессиональная структура рабочей силы сильнее квалификационная структура, содержание квалификации. При этом под профессиональной структурой понимается совокупность представителей различных профессий и профессиональных групп, под квалификационной структурой - совокупность работников различных уровней квалификации. Содержание квалификации различных профессий представляет набор требуемых для выполнения данной работы навыков, знаний, опыта, других компонентов квалификации.

Особенно быстро растет численность специалистов принципиально новых профессий, связанных с развитием научно-технического прогресса, аналитиков систем, специалистов в области генной инженерии, инженеров по электронно-вычислительной технике. В то же время внедрение ЭВМ и иной информационной техники сокращает потребность в ряде категорий высококвалифицированных служащих и низшего управленческого персонала, занятых сбором, систематизацией и первичной обработкой экономической информации.

Говоря о квалифицированной структуре, необходимо отметить, что характерной чертой качественной эволюции современной рабочей силы является рост ее образовательного уровня.

Научно-техническая революция вызывает неоднозначные сдвиги в квалификации рабочей силы. В принципе воздействие новой технологии на содержание труда может быть трояким - в результате внедрения могут быть ликвидированы некоторые производственные функции, созданы новые функции и, наконец, сами функции, сохранившись, переданы машине.

Основное направление происходящей эволюции в содержании квалификации состоит в переходе от преимущественно физической работы, состоящей в ручном управлении станками и агрегатами, к преимущественно не физическому труду, выражающемуся в анализе и контроле производственных процессов. Разумеется, это лишь тенденция, в таком положении находятся еще меньшинство рабочих, поскольку новая технология не является господствующей.

3. Безработица

Безработица - это социально-экономическое явление, при котором часть рабочей силы (экономически активное население) не занята в производстве товаров и услуг. В реальной экономической жизни безработица выступает как превышение предложения рабочей силы над спросом на нее. К безработным, согласно социальной статистике многих стран, относятся лица, не занятые на момент проведения опроса о статусе их занятости, предпринимающие попытки найти работу в течение предыдущих четырех недель и зарегистрированные на бирже труда.

Важно отметить, что к безработным обычно относят не только уволенных по различным причинам, но и лиц, добровольно оставивших работу и предпринимающее попытку найти новую. Структура безработицы по ее причинам включает **четыре основных категорий рабочей силы**:

- потерявшие работу в результате уменьшения объема работ;
- добровольно оставившие работу;
- пришедшие на рынок труда после перерыва;
- впервые пришедшие на рынок 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 в машинах и оборудовании (постоянном капитале). В западной экономической науке господствует точка зрения, согласно которой безработицу в своей основе отражает экономическую целесообразность использования

ресурсов, подобно тому как, скажем, степень загрузки производственных мощностей отражает целесообразность и эффективность использования основного капитала. К естественной безработице относят также так называемую фрикционную безработицу, связанную главным образом с добровольным переходом трудящихся с одной работы на другую и с сезонными колебаниями в спросе на рабочую силу.

На динамику безработицы влияет, кроме того, экономическая и социальная политика государства, демографические факторы, изменения в структуре экономики, состояние внешней торговли и вывоз капитала, масштабы военных расходов, позиция и активность профсоюзов.

Разумеется, на практике трудно отделить воздействие структурных факторов от циклических, и поэтому понятия, используемые наукой (фрикционная, структурная, циклическая и прочая безработица) достаточно условны. Тем не менее, они могут быть полезны, например, для выявления долгосрочных и краткосрочных факторов, влияющих на рынок труда.

Для безработных 80-90-х годов в развитых странах рыночной экономики характерным является ее достаточно высокий уровень - в среднем 7-8 % всей рабочей силы. По мере изменения в структуре рабочей силы меняется и состав безработных - все более значительной в нем становится доля работников преимущественно не физического труда (более 45 % в США).

В России официальные данные по безработице, представляется, не отражает истинного положения в сфере занятости. В частности, статистика не учитывает в составе безработных лиц, отправленных в неоплачиваемый или частично оплачиваемый административный отпуск, переведенных на график неполной рабочей недели (месяца, квартала). Весьма несовершенна и методика учета лиц, нуждающихся в трудоустройстве.

4. Регулирование занятости и государственная политика в этой области

Вследствие многообразия внутренних регуляторов рынка рабочей силы, а также в силу социальной важности его эффективного функционирования рынок труда нуждается в квалифицированном регулировании. Представляется, что создание такой действенной системы регулирования в сфере занятости является одной из основных социальных задач проводимых в России реформ. Надо сказать, что кое-что в этой области уже сделано. Принят Закон о занятости, создаются биржи труда (центры занятости) и пр. Но это действительно лишь начало. Здесь разумно обратиться к апробированному опыту многих развитых стран.

Большую роль в обеспечении занятости играет государство. Можно выделить **четыре основных направления государственного регулирования рынка труда**.

Во-первых, это программа по стимулированию роста занятости и увеличению числа рабочих мест в государственном секторе.

Во-вторых, программы, направленные на подготовку и переподготовку рабочей силы.

В-третьих, программы содействия найму рабочей силы.

В-четвертых, правительство принимает программы по социальному страхованию безработицы, т. е. выделяет средства на пособия по безработице

В качестве концептуальной основы деятельности государства на рынке труда многие года (до конца 70-х гг.) служили воззрения сторонников активной государственной политики (кейнсианцы, институционалисты). В 80-90 годах в экономическом регулировании на Западе, в том числе и на рынке труда, возобладали концепции сторонников «экономики предложения» использующих ограничение государственного вмешательства в экономику и трактующих безработицу как в значительной мере естественное и добровольное явление, объяснение которому лежит в поведении индивидуумов. Опираясь на эту концепцию, американское правительство в 80-х гг. существенно урезало федеральные расходы на государственные программы в области трудовых ресурсов.

Важной основой регулирования рынка труда в стране с рыночной экономикой является **зависимость между безработицей и заработной платой**. Речь идет о так называемой кривой Филлипса, графически отражающей нелинейную зависимость между этими двумя. Эта зависимость была рассчитана английским экономистом А.В.Филлипсом на основе английских данных, охватывающих период с 1861 по 1958 гг.

Если допустить, что существует одинаковое соотношение между темпами изменения заработной платы и цен, то модель Филлипса может быть преобразована в соотношение между безработицей и темпами изменения уровня цен. Кривая Филлипса дает варианты выбора: или достаточная высокая занятость с максимально экономическим ростом, но при быстром повышении цен, или достаточно стабильные цены, но при значительной безработице.

Долгие года кривая Филлипса служила базой социально-экономического регулирования в США и других странах Запада. Многие западные экономисты и сейчас исходят из того, что существует однонаправленное движение изменений в заработной плате и ценах и разноплановое - между данными величинами и безработицей. Однако было немало примеров, когда безработица и инфляция приобретали не обратную, а прямую связь: несмотря на рост безработицы, цены продолжали расти. Это вызывает критику обоснованности кривой Филлипса как надежного регулятора в экономике.

Перечисленные направления не исчерпывают всех мер воздействия государства на рынок труда. Наряду с ними существуют **методы косвенного регулирования рынка** рабочей силы: налоговая, денежно-кредитная и амортизационная политика правительства. Кроме того, немалое влияние на рынок труда оказывает и законодательство - о социальном обеспечении, о трудовых отношениях, о равных гражданских правах и т.д.

Методы косвенного государственного регулирования рынка рабочей силы одновременно являются и мерами общеэкономического регулирования и воздействия на динамику занятости и безработицы посредством воздействия на конъюнктуру в стране. Таким образом, своевременное государственное регулирование рынка труда представляет собой комплекс экономических, административных, законодательных, организационных и иных мер.

Особое место в системе регулирования рынка труда занимает **биржа труда** (служба занятости, служба содействия найму), являющаяся одной из важных структур рыночного хозяйственного механизма. Она представляет собой специальное учреждение, осуществляющее посреднические функции на рынке рабочей силы. В большинстве стран биржи труда являются государственными и осуществляют свою деятельность под руководством министерства труда или аналогичного ему органа, вместе с тем на рынке труда наряду с государственными службами занятости функционирует большое число частных посреднических фирм, эффективность деятельности которых очень высока. В США действует около 15 тысяч таких фирм.

Основными направлениями деятельности бирж труда являются:

- а) регистрация безработных;
- б) регистрация вакантных мест;
- в) трудоустройство безработных и других лиц;
- г) изучение конъюнктуры рынка труда и представление информации о ней;
- д) тестирование лиц, желающих получить работу;
- е) профессиональная ориентация и профессиональная переподготовка безработных;
- ж) выплата пособий.

Следует подчеркнуть, что в современных условиях в развитых странах большинство граждан трудоустраиваются не через биржи труда, а обращаясь непосредственно в кадровые службы предприятия или с помощью частных посреднических агентств.

Большинство экономистов полагает, что проблема безработицы и других диспропорций на рынке труда может быть смягчена только с помощью комбинации различных средств стимулирования экономического роста, сокращения рабочей недели, создания эффективной системы переподготовки кадров.

5. Социально-трудовые отношения

Социально-трудовые отношения характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей индивидуумов и социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью. Анализ социально-трудовых отношений обычно проводят по **трем направлениям**: субъекты; предметы, типы.

Субъектами социально-трудовых отношений являются индивидуумы или социальные группы. Для современной экономики наиболее важными субъектами рассматриваемых отношений являются: наемные работники, профсоюз, работодатель, союз работодателей, государство.

Наемный работник - это человек, заключивший трудовой договор с представителем предприятия, общественной организации или государства.

Работодатель - это человек, нанимающий для выполнения работы одного или нескольких работников. Работодатель может быть собственником средств производства или его представителем. В частности, работодателем является руководитель государственного предприятия, который в свою очередь, является наемным работником по отношению к государству.

Профессиональный союз создается для защиты экономических интересов наемных работников или лиц свободных профессий в определенной сфере деятельности. Важнейшими направлениями деятельности профсоюза являются: обеспечение занятости и оплата труда.

Государство как субъект социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики выступает в следующих основных **ролях**: законодатель, защитник прав граждан и организаций, работодатель, посредник и арбитр при трудовых спорах.

Взаимосвязи между субъектами социально-трудовых отношений возникают при различных условиях: работник-работник; работник-работодатель; профсоюз-работодатель; работодатель-государство; работник-государство и др.

Предметы социально-трудовых отношений определяются целями, к достижению которых стремятся люди на различных этапах их деятельности. Принято различать **три основных стадии жизненного цикла человека**:

- от рождения до окончания обучения;
- период трудовой и/или семейной деятельности;
- период после трудовой деятельности.

На первой стадии социально-трудовые отношения связаны преимущественно с проблемами профессионального обучения. На второй - основными являются отношения найма и увольнения, условий и

оплаты труда. На третьей - центральной является проблема пенсионного обеспечения.

В наибольшей степени предметы социально-трудовых отношений обусловлены двумя блоками проблем: занятость; организация и оплата труда.

Первый из этих блоков определяет возможности обеспечения людей средствами существования, а также реализации индивидуальных способностей. Второй блок связан с условиями труда, характером взаимоотношений в производственных коллективах, возмещением затрат рабочей силы, возможностями для развития человека в процессе трудовой деятельности.

Типы социально-трудовых отношений характеризуют психологические, этические и правовые формы взаимоотношений в процессе трудовой деятельности. По организационным формам выделяют ведущие типы социально-трудовых отношений: патернализм, партнерство, конкуренция, солидарность, субсидиарность, дискриминация и конфликт.

Патернализм характеризуется значительной долей регламентации социально-трудовых отношений со стороны государства или руководства предприятия. Оно осуществляется под видом "отеческой заботы" государства о нуждах населения или администрации предприятия о его сотрудниках. Примером государственного патернализма может служить бывшими СССР. На уровне предприятия патернализм характерен для Японии и для некоторых других азиатских стран.

Партнерство наиболее характерно для Германии. Экономика этой страны основана на системе детально проработанных правовых документов, в соответствии с которыми наемные работники, предприниматели и государство рассматриваются как партнеры в решении экономических и социальных задач. При этом профсоюзы выступают с позиций, не только защиты интересов наемного персонала, но и эффективности производства на предприятиях и национальной экономики в целом.

Конкуренция между людьми или коллективами также может способствовать достижению синергетического эффекта. В частности, опыт показывает эффективность рационально организованной конкуренции между конструкторскими коллективами.

Солидарность предполагает общую ответственность и взаимную помощь, основанную на общности интересов группы людей. Чаше всего говорят о солидарности членов профсоюзов при отстаивании интересов наемного персонала. Солидарность проявляют и члены союзов работодателей, а также члены других союзов.

Субсидиарность означает стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем. Субсидиарность можно

рассматривать как противоположность патернализму. Если человек для достижения своих целей вступает в профессиональный или иной союз, то субсидиарность может реализовываться в форме солидарности. При этом человек действует солидарно при полном сознании своих целей и своей личной ответственности, не поддаваясь влиянию толпы.

Дискриминация - это основанное на произволе, незаконное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений. При дискриминации нарушаются принципы равенства возможностей на рынках труда, дискриминация может быть по полу, возрасту, расе, национальности и другим признакам. Проявление дискриминации возможны при выборе профессии и поступлении в учебные заведения, продвижении по службе, представлении услуг предприятия работникам, увольнении.

Конфликт является крайним выражением противоречий в социально-трудовых отношениях. Наиболее явными формами трудовых конфликтов являются трудовые споры, забастовки, массовые увольнения (локауты).

По характеру влияния на результаты экономической деятельности и качество жизни людей социально-трудовые отношения бывают **двух типов**:

- конструктивными, способствующими успешной деятельности предприятия и общества;
- деструктивными, мешающими успешной деятельности предприятия и общества.

Конструктивными могут быть отношения либо сотрудничества, взаимной помощи, либо конкуренции, организованной так, чтобы способствовать достижению положительных результатов.

Деструктивные взаимоотношения возникают тогда, когда общая направленность интересов сотрудников и социальных групп не соответствует целям предприятия. Интересы сотрудников предприятия могут различаться по ряду признаков: психофизиологические параметры (пол, возраст, здоровье, темперамент, уровень способностей и т.п.); национальность, семейное положение; образование; отношение к религии; социальное положение; политическая ориентация; уровень доходов; профессия и т.д.

Само по себе различие сотрудников предприятия по этим и другим признакам необязательно ведет к деструктивным взаимоотношениям. Известно множество примеров эффективного сотрудничества самых разных людей. Основным условием такого сотрудничества является наличие объединяющих ситуации или идеи, перед которыми индивидуальные и групповые различия становятся несущественными.

Объединяющие ситуации - это война, стихийное бедствие, экологическая катастрофа, необходимость сохранения (выживаемости) предприятия в конкурентной борьбе, страх безработицы. Объединяющие

идеи могут быть религиозными, социально-политическими, научными и др.

Конструктивное взаимодействие сотрудников предприятия основывается на авторитете руководителей, системе пожизненного найма, высоком уровне доходов, рациональном стиле управления, психологической атмосфере в коллективе.

Эффективность системы управления персоналом зависит от учета различий характеристик и интересов сотрудников. В частности, необходимо учитывать особенности работы женщин, людей пенсионного возраста, инвалидов и молодежи. Необходимо уважать религиозные чувства и национальные обычаи. При разработке режима труда и отдыха, систем мотивации и оплаты следует учитывать особенности творческого труда, семейное положение сотрудников, условия для повышения квалификации работников.

К числу наиболее важных социальных взаимоотношений относятся взаимоотношения между руководителями и подчиненными. В России экономика десятилетиями функционировала на основе административных методов, а точнее, просто на страхе подчиненных перед начальством. Такие взаимоотношения были особенно откровенными между руководителями различных уровней.

Опыт развитых стран показывает, что отношения партнерства более эффективны, чем отношения, основанные на административном принуждении. Существенное неравенство может быть любым, но на работе все сотрудники должны чувствовать себя партнерами.

6. Миграция населения. Международное разделение труда

Численность населения постоянно изменяется. Изменение численности населения Земли происходит за счет **естественного прироста**, который по отдельным регионам далеко не одинаков. Относительно быстро растет население развивающихся стран. В развитых странах естественного роста населения вообще не наблюдается или он настолько мал, что не позволяет обеспечивать воспроизводство трудовых ресурсов. Для этих стран единственным выходом является пополнение рабочей силы за счет миграции населения из слаборазвитых и развиваются стран.

Использование иностранной рабочей силы уже давно стало непременным условием нормального процесса воспроизводства. В странах, активно использующих иностранных рабочих, целые отрасли экономики находятся в зависимости от импорта рабочей силы. Так, например, во Франции иммигранты составляют 1/4 занятых в строительстве, 1/3 в автомобилестроении; в Бельгии - половину горняков; в Швейцарии - 40 % всех строительных рабочих. В то же время для большинства развивающихся стран, осуществляющих экспорт рабочей силы, отказ от него означал бы потерю важнейшего валютного

источника. Так, если в Египте эксплуатация Суэцкого канала в конце 80-х годов давала прибыль в 200 млн. дол. а туризм - 800 млн. долл. ,то денежные переводы эмигрантов - 3.1 млрд. долл.

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

До последнего времени иностранные рабочие использовались преимущественно в тех сферах, где велика доля ручного труда: строительство, сфера обслуживания, и в тех отраслях, где работа является слишком опасной, грязной или непрестижной для местного населения. Здесь доля иностранцев очень велика и порой достигает до 70 %,а это значит, что такие предприятия уже "сориентированы" на использование иностранной рабочей силы.

В связи с проходящим процессом объединения Европы во второй половине 90-х годов, по прогнозам Немецкого федерального института занятости, ускоренный экономический рост создает рабочие места, но не вызовет иммиграции по образцу и подобию 60-х годов. Страны ЕС будут неохотно совершать вербовку из третьих стран. Основные преимущества, как предполагается, получают Великобритания, Германия, Франция и страны Бенилюкса.

Если первоначально центрами притяжения рабочей силы были в основном **индустриальные государства Западной Европы и Северной Америки**, то в 70-е годы весьма стремительно сформировался рынок труда в районе нефтедобывающих стран Ближнего Востока. Он, по существу, до последнего времени был **третьим центром** иммиграции. Сюда к началу 80-х годов оказалось стянуто около 3 млн. иностранных рабочих. Об значительной интенсивности миграционного процесса свидетельствует большой удельный вес иностранных рабочих. Так, в Арабских Эмиратах она составила около 50 %, В Катаре - около 80 %, в Саудовской Аравии и Бахрейне - по 40 %.

Четвертый центр сформировался в Латинской Америке. Здесь в основном Аргентина и Венесуэла принимает рабочих из соседних стран. Общее число иммигрантов достигает здесь 3 млн. человек, подавляющее большинство которых составляют латиноамериканцы.

Межотраслевая миграция имеет место и в Африке и в Азии. Надо сказать, что в области миграции статистика не отличается большой достоверностью. Что же касается Африки, то статистический учет и вовсе не дает возможности устанавливать ее действительные масштабы и направления. По приблизительным оценкам, миграция составляет 2 млн. человек. В основном более богатые страны берут неквалифицированных работников. Специалисты, приезжающие из других регионов мира, составляют не более 500 тыс. человек. Страны Азии, являясь в подавляющем большинстве экспортерами рабочей силы, принимают высококвалифицированных специалистов по отдельным

специальностям. Наконец, Австралия использует около 200 тыс. человек, многие из которых готовятся к получению гражданства страны пребывания.

Необходимо подчеркнуть, что миграционные процессы характеризуются не только количественными показателями, направлениями передвижения, но и квалификационными характеристиками мигрантов.

Научно-техническая революция формирует особый **рынок высококвалифицированной рабочей силы**. Для него характерны высокое творческое содержание, самомотивация, основывающаяся на высоком уровне образования, высокая стоимость рабочей силы, приспособляемость ее к новым экономическим условиям. По прогнозам европейских экспертов, работники самой высокой квалификации будут самой мобильной рабочей силой. Либерализация коммерческого законодательства и увеличивающееся жизненное пространство для компаний будут стимулировать подвижность мелких и средних компаний внутри ЕС. В этих условиях спрос на рабочую силу высокой квалификации будет таким большим, что сюда устремятся эмигранты из третьих стран.

До недавнего времени основными поставщиками кадров высокой квалификации в США и западноевропейские страны были Индия, Пакистан и Египет. Эта тенденция в настоящее время и в ближайшем будущем измениться: произойдет переориентация в связи с изменением ситуации в восточноевропейских странах и в бывшем СССР. Сказанное относится и к представителям особого рынка труда - спортсменам, артистам, музыкантам.

В то же время, как уже отмечалось, иммигранты занимаются и непрестижными тяжелыми и вредными работами. Эти рабочие места даже в периоды кризисов при увеличении числа безработных не привлекают местное население.

Государство довольно **активно влияет на процесс миграции**. При оживлении производства допускается либерализация импорта, при спаде происходит его лимитирование. Регулируется не только количество иммигрантов, но и профессиональная, квалификационная, половозрастная структуры и, конечно, продолжительность проживания в стране.

В странах-импортерах сложилась система государственных мер регулирования миграции. Оно включает в себя законодательство о юридическом, политическом и профессиональном статусе, национальные службы миграции, а также межгосударственные соглашения.

На межгосударственном уровне странами-участницами Организации экономического сотрудничества и развития создана служба, которая координирует деятельность национальных иммиграционных управлений. Иммиграционная политика проводится

непосредственно через национальные службы эмиграции, которые обычно создаются при министерствах труда, юстиции или внутренних дел. Иммиграционные службы стран осуществляют функции контроля за въездом в страну иммигрантов. Они выдают разрешения, согласованные с заявками предпринимателей на въезд и работу, а также определяет время пребывания. Отметим, что регулирование продолжительности пребывания осуществляется в разных странах по разному. Для ФРГ, например, в основном характерна жесткая ротация (пребывание от одного года до трех-пяти лет без приема семей). Для Франции, Бельгии, Великобритании, наоборот, характерна семейная иммиграция, приводящая к расширению внутреннего рынка. Для США, Канады, Австралии, Новой Зеландии наиболее приемлемой оказалась "ассимилированная миграция", предусматривающая получение гражданства после определенного срока непрерывного пребывания.

7. Экспорт рабочей силы

Экспорт рабочей силы сопровождается валютными переводами эмигрантов, выступающими в роли своеобразной платы за экспортируемый товар - трудовые ресурсы. Причем получение валютных доходов от экспорта рабочей силы не ведет к одновременным производственным затратам в стране происхождения, как это характерно для торговли товарами.

Существуют **четыре прямых источника** валютных доходов от экспорта рабочей силы:

- налоги с прибыли фирм-посредников;
- непосредственные перевода иммигрантов на родину на поддержку семей и родственников;
- личное инвестирование иммигрантов (привоз на родину средств производства и предметов длительного пользования, покупка земли, недвижимости, приобретение ценных бумаг и др.).
- капитал от стран - импортера рабочей силы, идущий часто на воспроизводство трудовых ресурсов и в социальные сферы.

Кроме того, возможны и прямые компенсации за утечку рабочей силы от стран импортеров.

Расчет показывает, что валютная эффективность экспорта рабочей силы как минимум в пять раз выше валютной эффективности товарного экспорта. Поступления по этой статье за последние года возросли среди других поступлений развивающихся стран наиболее высокими темпами - 10 % в год. По-видимому, такая тенденция сохранится и впредь.

Экспортом рабочей силы занимаются не только развивающиеся страны, но и такие страны как Италия, Португалия, Греция. Все дело

здесь в разнице национальных зарплатах, а не в уровне промышленного или технического развития.

Поскольку иммигранты переводят на родину лишь небольшую часть средств из своих личных заработков, значительные средства привозятся реэмигрантами в виде валютных средств и ценных бумаг. В последние года реэмигранты стали привозить все больше товаров производственного назначения, вплоть до машин и оборудования, которые находятся в их личной собственности и используются для организации небольших производств у себя на родине. В подавляющем большинстве стран правительственные постановления максимально поощряют ввоз иммигрантами средств производства: снижают или снимают таможенные пошлины и другие барьеры. Поскольку цены на машины во всем мире в основном растут довольно быстро, то иммигранты, порой еще работая за рубежом и собираясь возвращаться домой, начинают организовывать кооперативы, чтобы купить технику. Интересно отметить, что такие кооперативы пользуются финансовой поддержкой банков, которые предоставляют им кредиты в случае, если их трудовых сбережений не хватает для приобретения всего необходимого оборудования, обеспечивающего полный производственный цикл.

8. Российские проблемы

Необходимо отметить, что процесс расширенного, а в ряде случаев простого воспроизводства трудовых ресурсов в нашей стране нарушен. В большинстве регионов наблюдается падение прироста населения. Крайне низка оплата труда, не дающая человеку адекватной отдачи за те функции, которые он выполняет в своем трудовом процессе. А в условиях кризисного состояния экономики все это приводит не только к падению производительности труда, но и к полному разложению самой большой ценности государства - трудовых ресурсов. Таким образом, получается порочный круг, который довольно трудно разорвать.

Одним из эффективных путей такого «прорыва» может служить **экспорт рабочей силы**. Нет необходимости подчеркивать, что международная миграция в силу естественных экономических причин всегда была направлена из стран с более низким заработком в страны с более высоким. Таким образом, человек сможет, поехав на заработки за рубеж, прежде всего восстановить начальный воспроизводственный процесс, приобрести новые производственные навыки, купить технику, в т. ч. и производственного назначения.

Следует учесть, что подготовка и принятие закона о порядке выезда и въезда в страну, с одной стороны, породили в нашем обществе очень большие ожидания и надежду на возможность временного заработка за рубежом, а, с другой, рассматривается ведущими мировыми державами как ключевой элемент демократических преобразований и

как необходимое условие для постоянного предоставления кредитов. Возникает необходимость создать концепцию участия России в международном трудовом обмене.

Для "захвата" хотя бы 10 % основных мировых рынков (т.е. 1,5 млн. чел.) при государственной экспансии по расчетам потребуется около 10 лет. Но в перспективе Россия могла бы постоянно держать за рубежом более 1,5 млн. человек при благоприятной мировой конъюнктуре и содействия других стран и получать ежегодный доход, по оценкам, в 10-20 млрд. дол.

Вопросы:

1. Охарактеризуйте структуру рабочей силы.
2. Каковы основные подходы к сущности государственной политики регулирования занятости?
3. Какие существуют типы социально-трудовых отношений?
4. В чем заключается международное разделение труда?
5. Назовите основные центры экспорт рабочей силы.
6. Охарактеризуйте российские проблемы рынка труда.

Литература

1. Трудовой Кодекс РФ.
2. Закон Российской Федерации «О занятости населения в РСФСР» // Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1991, № 18 (с изменениями и дополнениями).
3. Закон Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Собрание Трудовой Кодекс Российской Федерации.
4. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. М.: ЮНИТИ, 1999.
5. Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р.А. Экономика труда. М.: ЗАО «Финстатинформ», 1999.
6. Владимирова Л.П. Экономика труда. М.: изд. Дом «Дашков и К°», 2000.
7. Попов Л.А. Анализ и моделирование трудовых показателей. М.: Финансы и статистика, 1999.
8. Рофе А.И. Экономика и социология труда. М.: изд. «МИК», 1996.
9. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2000.