

**Л.С. Мурыгина, А.В. Федосеев**

# **ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА**

**УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ**

**ЧЕЛЯБИНСК, 2025**

**УДК 331(021)**

**ББК 65.242я73**

**М 91**

**Мурыгина Л.С.** Экономика и организация труда: учебное пособие / Л.С. Мурыгина, А.В. Федосеев. – Челябинск: Изд-во «Абрис», 2025. – 154 с.

**ISBN 978-5-91744-137-5**

Учебное пособие содержит теоретические аспекты экономики и организации труда, концептуальные основы развития социально-трудовых отношений, формы организации трудового процесса. Уделяется внимание рынку труда и его регулированию, рассмотрены основные трудовые показатели, а также даны контрольные вопросы, рекомендации по выполнению самостоятельной работы, задания, тесты, глоссарий и рекомендуемая литература.

Учебное издание соответствует требованиям ФГОС ВО, предназначено для студентов, обучающихся по направлениям «Менеджмент», «Экономика», «Профессиональное обучение (по отраслям)» и рекомендовано УМК ЮУрГГПУ для использования преподавателями в учебном процессе. Пособие также может быть полезно для слушателей системы дополнительного образования.

**Рецензенты:**

**О.В. Зубкова**, д-р экон. наук, проф. ОУП ВО «АТиСО» (УрСЭИ)

**В.С. Антонюк**, д-р экон. наук, проф. ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»

**ISBN 978-5-91744-137-5**

© Мурыгина Л.С., Федосеев А.В., 2025

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>Введение</b> .....	4
<b>Глава 1. Содержание организации труда</b> .....	8
1.1. Труд как базовая категория экономики.....	8
1.2. Теоретические концепции организации труда.....	21
1.3. Основные элементы и формы организации труда.....	27
1.4. Организация трудового процесса.....	42
1.5. Научная организация труда.....	47
<b>Глава 2. Рынок труда и тенденции его развития</b> .....	56
2.1. Рынок труда и безработица.....	56
2.2. Рынок труда и его состояние.....	60
2.3. Государственное регулирование занятости.....	68
<b>Глава 3. Основные трудовые показатели</b> .....	73
3.1. Производительность труда.....	73
3.2. Нормирование труда.....	78
3.3. Оплата труда.....	86
<b>Глава 4. Социально-трудовые отношения на предприятии</b> .....	98
4.1. Трудовые кадры и их развитие .....	98
4.2. Трудовые споры и роль профсоюзов.....	101
<b>Контрольные вопросы</b> .....	111
<b>Методические рекомендации в помощь студенту</b> .....	114
<b>Задания и тесты по дисциплине</b> .....	126
<b>Глоссарий</b> .....	135
<b>Список литературы</b> .....	145
<b>Приложение</b> .....	151

## Введение

Учебное пособие подготовлено с целью изложения основ экономики и организации труда, которые позволили бы студентам лучше изучить содержание социально-трудовых отношений, трудовой деятельности и организации трудовых процессов. Кроме этого, пособие раскрывает элементы и принципы организации труда, которые применимы во всех отраслях экономики, помогает проанализировать проблемы и особенности организации труда, выявить мотивацию и стимулирование труда, проследить влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики.

Труд как общественно-полезная, сознательная, легитимная деятельность человека признается в качестве важнейшего фактора производства. Труд есть деятельность человека, в процессе которой он реализует свои мыслительные способности, т.е. осуществляет высшую деятельность. Поэтому понятие труда является центральным в изучаемой дисциплине.

Изменяющиеся условия внешней среды, такие как глобализация, переход к постиндустриальной экономике позволяют говорить об изменении качества труда. Обозначился переход от традиционного труда к интеллектуальному, творческому. Это заставляет искать новые подходы к моделированию трудовых процессов, разработке новых моделей труда.

Быстрые изменения в экономике, демографическая ситуация приводят к изменению положения человека в обществе. Производительной силой становятся наука и овладение новыми научными знаниями. Основой экономики фирмы становится наличие критического числа творческих личностей на предприятии.

В экономической литературе труд рассматривается как процесс целесообразной деятельности по производству материальных и духовных благ в целях удовлетворения потребностей общества. Труд может рассматриваться и

как ресурс, как мы отмечали выше, т.е. как фактор производства, используемый в производстве общественных благ. Труд был, есть и будет основой жизни человека. Этим и обуславливается актуальность его изучения.

Труд являет собой сверхсложную систему и, как любым сложным системам, ему присуща внутренняя и внешняя многозначность, осмысление которой является важной исследовательской задачей в рамках формирующейся новой концепции экономики труда.

Результаты глубоких исследований в области экономики труда таких ученых как Б.М. Генкин, А.И. Рофе, П.П. Лутовинов, В.Н. Белкин, Б.М. Корнейчук, В.В. Адамчук, А.Я. Кибанов, Ю.Г. Одегов, В.Я. Горфинкель и др. позволили расширить теоретическую базу экономических концепций экономики и организации труда.

Курс «Экономика и организация труда» представляет собой межотраслевую экономическую дисциплину. Изучение дисциплины базируется на сумме знаний, получаемых студентами в ходе изучения таких дисциплин как экономика, экономика труда, социология труда, менеджмент, управление персоналом, статистика, психология труда, охрана труда, эргономика, экономика предприятия, организация производства, трудовое право и др.

Целью преподавания дисциплины является формирование у студентов комплексных теоретических знаний о закономерностях трудовой деятельности людей, социально-трудовых отношениях, правовых, организационных и социально-экономических механизмах экономики и организации труда.

В результате изучения данного курса студент должен:

Знать:

- систему основных понятий и терминов, основополагающих идей теории организации труда;

- тенденции и закономерности трудовой деятельности людей;
- основные особенности организации труда;
- направления государственного регулирования в сфере организации и охраны труда;
- взаимосвязь норм труда с другими экономическими показателями.

Уметь:

- анализировать во взаимосвязи экономические явления и процессы в сфере труда;
- выявлять проблемы экономического характера при анализе организации труда;
- анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о трудовой деятельности предприятий;
- выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в сфере организации труда;
- рассчитывать на основе типовых методик показатели эффективности труда, норм труда, производительности труда и др.;
- осуществлять поиск информации, необходимой для решения поставленных аналитических задач;
- представлять результаты исследовательской работы в виде выступления, доклада, реферата, эссе, статьи.

Владеть:

- современными методами сбора, обработки и анализа экономических данных в сфере организации труда;
- навыками анализа явлений и процессов в сфере экономики и

организации труда с помощью экономических моделей;

- навыками применения современных методик расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих сферу экономики, организации труда.

Основными задачами курса являются – изучение процессов в сфере труда, анализ факторов и резервов повышения эффективности труда, выяснение влияния совершенствования нормирования труда на трудовые процессы в организации. Немаловажными задачами курса являются систематизированное изложение основных теоретических положений организации труда на предприятии, а также овладение важнейшими методами практической работы по совершенствованию организации труда.

Пособие знакомит студентов с научными разработками и прогрессивными теориями в области организации труда. В соответствии со своим назначением предлагаемое учебное пособие, помимо текста лекций, содержит контрольные вопросы, задачи, тесты, список рекомендуемой литературы, что поможет обучающимся глубже изучить данный курс и проверить полученные знания.

Настоящее учебное издание предназначено для студентов, обучающихся по направлениям «Менеджмент», «Экономика», «Профессиональное обучение (по отраслям)», может использоваться преподавателями в качестве теоретического и практического материала в учебном процессе. Также может быть полезно слушателям курса повышения квалификации и переподготовки кадров в области экономики труда, в результате чего будут сформированы профессиональные компетенции.

## **Глава 1. Содержание организации труда**

### **1.1. Труд как базовая категория экономики**

Современные экономисты, следуя в основном А. Маршаллу, обычно называют экономическими ресурсами как труд, земля, капитал и предпринимательские способности. При этом термином «труд» обозначаются затраты рабочего времени или количество работников. Термин «земля» используется как синоним термина «природные ресурсы». Термин «капитал» характеризует здания, сооружения, оборудование, используемые в производстве благ. Термин «предпринимательские способности» относится к деятельности по рациональному использованию труда, земли и капитала [16].

Названные термины нельзя признать адекватными сущности обозначаемых ими объектов. Так, земля является лишь частью природных ресурсов. Труд, как было показано выше, – это прежде всего, процесс преобразования ресурсов в блага, т.е. трудовая деятельность человека. Капитал – понятие, характеризующее, в общем случае, любой источник дохода. Используемые некоторыми авторами термины «капитальные ресурсы», «капитальные блага» не проясняют сущности явления. Например, капиталом в широком понимании являются не только станки, здания, оборудование, т.е. основные фонды, но и драгоценности, ценные бумаги, денежные средства и др. Последний из названных факторов производства – предпринимательские способности – это вид особых организаторских и творческих способностей человека, помогающих эффективно использовать имеющиеся в распоряжении предпринимателя факторы производства, что приводит к получению прибыли.

Существенным объяснением существующей классификации экономических ресурсов является ее связь с источниками доходов: от земли – рента; от труда (наемных работников) – заработная плата; от капитала – проценты (дивиденды); от предпринимательских способностей –



предпринимательская прибыль. Однако указанное соответствие структуры ресурсов и доходов глубоко не отражает сущности экономических процессов.

Сущность трудового процесса определяется следующими основными аспектами: психофизиологическим; технологическим; социально-экономическим [28]. Психофизиологический аспект труда обусловлен затратами энергии человека и его эмоциональным состоянием; технологический аспект – действиями человека, направленными на преобразование ресурсов в экономические блага; социально-экономический аспект характеризуется полезностью результатов труда и мотивами людей, побуждающими их производить различные виды благ.

Основным из этих мотивов в настоящее время является получение дохода, величина которого в значительной мере определяет и социально-экономическое положение человека. Наряду с этим все большее значение приобретают мотивы, связанные с содержанием и условиями труда. Важнейшим параметром всех аспектов трудовых процессов являются затраты рабочего времени, определяющие длительность работ и численность людей, занятых их выполнением.

Исходя из рассмотренных характеристик трудового процесса, можно дать следующее определение. **Трудовой процесс** – это деятельность человека по производству благ и ресурсов [50]. Основными характеристиками процессов труда являются: полезность результатов, затраты времени и энергии работников, их доходы и степень удовлетворения от содержания выполняемых функций.

Возможности человека в производственной деятельности наиболее адекватно выражаются термином «трудовой потенциал». Таким образом, как видно, термин «труд» имеет два различных значения: трудовой процесс и трудовой потенциал.

**Трудовой потенциал** характеризует возможности участия человека, сотрудников предприятия, населения страны в производстве и обмене благ. При определении этих возможностей до последней четверти XX в. обычно использовался термин «рабочая сила». В частности, К. Маркс называл рабочей силой объект купли-продажи на рынках труда [15]. Чаще всего он обозначает потенциал рабочих: их численность, знания и умения.

Компонентами «трудового потенциала» можно назвать здоровье; нравственность и умение работать в коллективе; творческий потенциал; активность и организованность; образование; профессионализм и др. Трудовой потенциал человека (часть потенциала человека как личности) формируется на основе природных способностей, образования, воспитания и жизненного опыта.

По общему мнению, **трудовой потенциал** должен представить человеческий фактор в динамике в виде непрерывного, развивающегося, многопланового процесса, характеризующего скрытые возможности.

Определяя данную экономическую категорию, следует иметь в виду, что потенциал (экономический, трудовой) представляет собой обобщенную, собирательную характеристику ресурсов [49].

Исходной единицей формирования трудового потенциала является трудовой потенциал отдельного работника (личный трудовой потенциал), образующий основу формирования трудовых потенциалов более высоких структурных уровней - организации, всего общества.

Трудовой потенциал работника не является величиной постоянной, он непрерывно изменяется. Трудоспособность человека и аккумулируемые (накапливаемые) в процессе трудовой деятельности созидательные способности работника повышаются по мере развития и совершенствования знаний и навыков, укрепления здоровья, улучшения условий труда и жизнедеятельности. Но они могут и снижаться, если, в частности, ухудшается состояние здоровья работника, ужесточается режим труда и т.д. Показатели, характеризующие компоненты трудового потенциала могут относиться как к отдельному

человеку, так и к различным коллективам, в том числе к персоналу предприятия и населению страны в целом [20; 26].

Интересно было бы отметить тот факт, что на международном уровне в рамках ООН во второй половине 1980-х гг. было сформировано понятие «Индекс развития человеческого потенциала» (ИРЧП), которое учитывало возможности для развития человека, обеспечиваемые системами здравоохранения, образования и др. [19]. Позже ИРЧП был преобразован в Индекс человеческого развития (ИЧР) – это комбинированный показатель, характеризующий развитие человека в стране, учитывающий здоровье, образование и достойный уровень жизни. Иногда его используют в качестве синонима таких понятий как «качество жизни». В докладе ПРООН «О человеческом развитии» ежегодно представляется рейтинг стран мира по ИЧР [50]. По рейтингу ИЧР на 2022 г. Россия заняла 56 место из 194 стран мира. В наиболее благополучные страны по ИЧР вошли Норвегия, Швейцария, Исландия, Швеция, Гонконг (Китай), Ирландия (Доклад ПРООН «О человеческом развитии 2023-2024 гг.»).

Важно, чтобы в условиях новой экономики изменилось отношение к трудовым ресурсам (трудовому капиталу, трудовому потенциалу). Работник становится не одним из факторов производства, а целью и источником постоянной заботы со стороны руководства. Необходимо, чтобы к человеку труда относились бережно и с уважением, а производственный процесс «очеловечивался» [50].

По определению А. Маршалла, труд – это «всякое умственное и физическое усилие, предпринимаемое частично или целиком с целью достижения какого-либо результата, не считая удовлетворения, получаемого непосредственно от самой проделанной работы» [16].

В течение жизни каждый человек может находиться в двух состояниях: деятельности (активный процесс) и бездеятельности (пассивное состояние). Деятельность, не связанная с созиданием, трудом не является. Например, прогулка, путешествие, прием пищи и т. д.

Труд может рассматриваться как вид деятельности человека, т.е. как процесс, который характеризуется тремя основными признаками: целью, содержанием и мотивами. Основная цель труда – производство благ; его содержанием является целесообразное преобразование ресурсов природы и обусловленные этим затраты времени и энергии человека; мотивы – это причины, побуждающие человека трудиться [28].

Важно заметить, что целями трудовой деятельности может быть производство потребительских товаров, услуг, так и товаров, необходимых для производства. Цели трудовой деятельности задаются человеку обществом, поэтому по своей природе она является общественной, именно потребности общества ее формируют, определяют, развивают, направляют и регулируют [3].

Труд представляет собой особую систему, состоящую из нескольких элементов:

- предметы труда;
- средства труда;
- рабочая сила (трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, персонал, кадры);
- технология;
- организация труда.

Предметы труда – это все то, на что человек воздействует в процессе труда при помощи средств труда, т.е. это может быть природное вещество, сырье, материалы, заготовки и др. Если предметы труда образуют материальную основу продукта, то они называются основными материалами. Если они способствуют самому процессу труда или придают основному материалу новые свойства, то они являются вспомогательными материалами.

К предметам труда в широком смысле относится все то, что добывается, обрабатывается, формируется, т.е. природные ресурсы, научные знания и т.д. В условиях научно-технического прогресса создаются новые, отсутствующие в

природе материалы с заранее заданными свойствами. К предметам труда предъявляются требования, которые связаны не только с их производственно-техническими характеристиками, способствующими недопущению брака и выпуску некачественной продукции, но и с необходимостью обеспечения безопасных условий труда для работников и исключения негативных экологических последствий [6].

Средства труда – это орудия труда, которые являются проводником воздействия человека на предмет труда с целью получения необходимых материальных или духовных благ. К средствам (орудиям) труда относятся оборудование, машины, аппараты, станки, производственные здания, сооружения, необходимые для обеспечения труда и др. [6].

Эффективность труда, помимо прочих факторов, зависит от совокупности свойств и параметров средств труда, должным образом приспособленных к человеку или коллективу как субъекту труда. В случае несоответствия параметров средств труда и психофизиологических характеристик человека нарушается безопасный режим работы, повышается утомляемость работника и т.д. [4].

Параметры орудий труда зависят от многих факторов: достижений научно-технического прогресса, финансовых возможностей организации и т.д. Совокупность средств труда и предметов труда составляют средства производства [6].

В процессе труда на человека воздействует большое число внешних производственных и внепроизводственных факторов, оказывающих влияние на его работоспособность и здоровье. Совокупность этих факторов называют условиями труда.

Под условиями труда понимается совокупность элементов производственной среды, оказывающих влияние на функциональное состояние человека, его работоспособность, здоровье, развитие, а также на отношение к труду и его эффективность. Условия труда формируются в процессе

производства и определяются типом и уровнем используемой техники, технологий и организации производства.

Субъектом труда является рабочая сила, а именно работник или коллектив. Поскольку средства труда и предметы труда создает человек, управляет ими и их использует, то он является основным элементом системы труда. Персонал или кадры имеют необходимую квалификацию и способность воздействовать на предметы труда, используя орудия труда для производства необходимой продукции.

Технология – это способ воздействия на предметы труда, порядок использования орудий труда; это совокупность способов, методов, приемов воздействия средств труда на предметы труда. НТП, уровень квалификации людей, реализующих технологию, определяют качество труда и, в конечном счете, качество производимой продукции [36].

Термин «организация», как и труд, имеет несколько значений. Организация – это деятельность по упорядочению каких-либо элементов и организация – это вид экономической системы.

На предприятии различают: организацию труда, организацию производства и организацию управления [45].

Нашим объектом изучения является именно организация труда как процесс упорядочения элементов трудовой деятельности. Организация труда – создание порядка взаимодействия людей между собой, а также со средствами и предметами труда в процессе трудовой деятельности. Организация труда как проектирование трудовых систем обеспечивает рациональный труд [45].

Организация труда тесно связана с нормированием труда, под которым понимается вид деятельности по установлению норм труда на осуществление определенных операций или выполнение определенного объема работ [30].

В результате завершения процесса труда образуются продукты труда, обладающие необходимыми свойствами и приспособленные к человеческим потребностям. Важно подчеркнуть, что процесс труда представляет, как

единство, так и взаимодействие всех элементов, главными факторами из которых является человек и его трудовая деятельность.

Раскроем содержание труда в экономическом аспекте. Содержание труда раскрывает взаимодействие человека с природой, представляет совокупность качественно определенных трудовых функций, направленных на производство потребительных стоимостей, характеризует конкретные виды трудовой деятельности в процессе производства.

Содержание труда предъявляет определенные требования к образованию, квалификации, способностям работника. Содержание труда выражает распределение функций на рабочем месте и определяется совокупностью выполняемых операций, характеризует уровень развития производительных сил.

Каждый уровень развития производительных сил предъявляет свои требования к труду, создает предпосылки для формирования определенного типа работника.

По содержанию труд различают:

- по различным сферам: материальное производство, оказание услуг, наука, культура и искусство, иные сферы;
- по отдельным отраслям материального (например, труд в машиностроении, легкой и пищевой промышленности и др.) и нематериального производства (труд в системе образования, социального обслуживания, искусстве и др.);
- по видам деятельности (труд предпринимателя, руководителя, специалиста, служащего, ученого, рабочего);
- по профессиям и специальностям (например, инженер-технолог, слесарь-сборщик, бухгалтер).

Под характером труда понимается его социально-экономическая сторона, выражающая тип общественной организации трудового процесса и отношение к нему работников. Характер труда определяется системой экономических

отношений и зависит от степени развития материально-технической базы данного способа производства.

При этом тип общественной организации труда проявляется в способе взаимодействия работников со средствами производства, в специфических формах разделения труда и его социальной структуре, во взаимосвязи отдельных видов труда.

К показателям характера труда относят:

- форму собственности;
- отношение работников к труду;
- отношения распределения произведенных продуктов и услуг;
- степень социальных различий в процессе труда.

В рыночной экономике различают две основные формы собственности: государственную и частную, и их разновидности. Государственная собственность как система отношений обеспечивает жизнеспособность всей экономической системы. Частная собственность может быть индивидуальной, коллективной, т.е. акционерной, кооперативной и т.п. [18; 39].

Отношение к труду выражает связь между работником и трудом относительно производства и распределения материальных и духовных благ. Оно представляет собой объективную категорию, которая отражает типичные отношения между людьми в процессе производстве и проявляется через взаимосвязь основных социальных функций труда: средства к жизни, способа самовыражения и развития личности, критерия положения человека в обществе.

Вместе с тем, это сложное социальное явление, которое определяется различными факторами, в том числе оплатой труда, условиями труда, его организацией, содержанием, взаимоотношениями в трудовом коллективе, стилем руководства и др.



Отношения в распределении результатов труда – отношения между людьми при определении доли каждого члена общества в созданном продукте. Эти отношения играют важную роль в общественном хозяйстве, так как люди, вступающие в производственный процесс и вкладывающие в него свой труд или капитал, хотят получить определенные доходы [20].

Поэтому распределительные отношения лежат в основе создания системы стимулов для участия в трудовом процессе. Также система распределения определяет возможность достижения социально-экономических целей развития общества, позволяет влиять на уровень удовлетворения потребностей.

Отношения в системе распределения зависят от отношений к собственности. Система распределения доходов строится на том, что каждый собственник факторов производства получает свой доход в зависимости от спроса и предложения на тот или иной фактор производства. Собственники рабочей силы, участвующие в производственном процессе, получают доход в зависимости от того, какую работу они выполняют, т.е. основным критерием выступает вложенный труд.

Доход собственников средств производства и денежного капитала определяется размером собственности и условиями ее реализации. Поэтому в основе распределения в рыночной экономике лежит распределение по труду и капиталу.

Ученые в своих трудах различают несколько разновидностей труда [8; 24; 49].

По отношению к свободе выбора труд может быть свободным и подневольным (принудительным). Понимание свободного труда изложено в Конституции РФ: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию» [13]. Соответственно принудительный труд – тот, при котором подобные права отсутствуют или нарушаются.

По предназначенности результатов труд подразделяется на личный и общественный. Личный труд – это труд только на себя и свою семью. Общественный труд – труд на производстве и в сфере услуг, продукция которого предназначена для обмена и служит для удовлетворения общественных потребностей.

Результат работы в этой сфере удовлетворяет общественные потребности, главным образом нематериального свойства: правовое и медицинское обслуживание, образование и культура, организация отдыха, сфера бытового обслуживания (ремонт, уборка, чистка и т.п.) и др.

По степени самостоятельности в реализации занятости труд может быть наемным, предпринимательским или на основе так называемой самозанятости.

По способу планирования и учета различают труд индивидуальный и коллективный. Индивидуальный – основан на получении работником персонального задания при индивидуальном учете и индивидуально начисляемой оплате труда. Коллективный труд основывается на участии в выполнении какой-либо работы группой людей, для которых установлено общее задание, ведется учет его выполнения, а оплата труда осуществляется по итогам работы этого коллектива в целом.

По квалификационному уровню различают труд простой, сложный и многочисленные квалификационные уровни сложности между ними. За основу отсчета берется труд, не требующий квалификации, – простой. Чем сложнее труд, тем выше соответственно должен быть квалификационный разряд рабочего, категория или должность служащего [24].

По степени разнообразия выполняемых действий труд может быть содержательным и малосодержательным (монотонным). Содержательный труд – это труд разнообразный, интересный, насыщенный творческими элементами. Чем меньше его разнообразие, тем ниже и его содержательность.

По степени участия интеллекта и наличия (отсутствия) новаций труд подразделяют на творческий и рутинный. Творческий труд отличается от рутинного тем, что связан с анализом конкретных ситуаций и поиском новых решений в различных сферах деятельности, с созданием произведений науки, техники, искусства, культуры. Рутинный труд основан на механическом повторении однажды установленного порядка и технологии выполнения работы без попыток его изменения.

По преобладанию психофизиологических нагрузок различают труд умственный и физический. Умственный труд предполагает интеллектуальную деятельность или деятельность, связанную главным образом с умственными, нервно-психическими нагрузками, тогда как для труда физического характерны физические нагрузки.

Труд чисто умственный и чисто физический встречается не так уж часто. На практике имеет место труд или преимущественно умственный, или преимущественно физический.

По результатам можно выделить труд, создающий материальный продукт и труд, создающий нематериальный продукт. Первый завершается выпуском изделий, продукции, товаров; второй – результатом духовным, может быть и в виде услуги (например, написание книги, выступление артиста, юридическая консультация, преподавательская деятельность).

По степени самооценки и уровню общественного признания труд подразделяют на престижный и непрестижный. Уровень престижности определяется его значимостью, важностью, популярностью, привлекательностью. В значительной степени оценка престижности труда субъективна, а также подвержена конъюнктурным обстоятельствам.

По величине испытываемых человеком физических нагрузок труд может быть легким, нормальной тяжести, тяжелым, особо тяжелым.

По наличию или отсутствию вредного влияния на здоровье работника труд может быть с нормальными условиями, вредным, особо вредным. Для его отнесения к определенным группам по степени тяжести, напряженности, вредности существуют соответствующие физиологические и санитарно-гигиенические нормы [45].

По периодичности труд может быть постоянным, временным, сезонным.

По степени универсальности труд подразделяется на универсальный, специализированный, узкоспециализированный и другие группы.

Процесс труда – явление сложное, многоаспектное. По мнению ученых [26; 28; 29], основными формами проявления труда являются:

- затраты человеческой энергии. Это психофизиологическая сторона трудовой деятельности, выражающаяся в расходовании энергии мускулов, мозга, нервов, органов чувств. Затраты энергии человека определяются степенью тяжести труда и уровнем нервно-психологической напряженности, они формируют такие состояния, как утомление и усталость. От уровня затрат человеческой энергии зависят работоспособность, здоровье человека и его развитие;

- взаимодействие работника со средствами производства – предметами и средствами труда. Это организационно-технологический аспект трудовой деятельности. Он определяется уровнем технической оснащенности труда, степенью его механизации и автоматизации, совершенством технологии, организацией рабочего места, квалификацией работника, его опытом, применяемыми им приемами и методами труда и т.д. Организационно-технологические параметры деятельности предъявляют требования к специальной подготовке работников, к их квалификационному уровню;

- взаимодействие работников друг с другом как по горизонтали (отношение соучастия в едином трудовом процессе), так и по вертикали

(отношение между руководителем и подчиненным) определяет организационно-экономическую сторону трудовой деятельности.

Организационно-экономическая сторона трудовой деятельности зависит от уровня разделения и кооперации труда, от форм организации труда (индивидуальной или коллективной), от численности работающих, от организационно-правовой формы предприятия [39].

Проблемы трудовой деятельности служат объектом изучения многих научных дисциплин: экономики, организации и нормировании труда, физиологии и психологии труда, социологии, экономики предприятия, трудового права и др.

Роль труда в развитии человека и общества проявляется в том, что в процессе труда создаются не только материальные и духовные ценности, предназначенные для удовлетворения потребностей людей, но и развиваются сами работники, которые приобретают новые навыки, раскрывают свои способности, пополняют и обогащают знания. Творческий характер труда находит свое выражение в рождении новых идей, появлении прогрессивных технологий, более совершенных и высокопроизводительных орудий труда, новых видов продукции и пр.

Итак, труд – это многосложное явление, которое находится в развитии и может быть раскрыто лишь при помощи системы категорий и понятий. Труд – одна из базовых категорий экономики. Труд – это целесообразная деятельность человека по созданию материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей каждого индивидуума и общества в целом.

## **1.2. Теоретические концепции организации труда**

Одним из важнейших направлений обеспечения социальной направленности рыночной экономики является рационально построенная организация труда на всех уровнях управления. Организованный на научной

основе труд является ведущим фактором роста его производительности и снижения издержек производства – основы обеспечения конкурентоспособности хозяйствующих субъектов рыночной экономики.

Мы разделяем мнение ученого Б.М. Генкина, что понятие «организация», подобно понятию «труд», имеет два различных значения. Во-первых, под организацией можно понимать деятельность по упорядочению элементов любой природы; во-вторых, организация – это вид экономической системы [8].

В то же время «всякая человеческая деятельность объективно является организующей или дезорганизующей» [8].

Как мы уже отмечали, что на предприятии принято различать три вида организационной деятельности: организация труда; организация производства; организация управления.

Организация труда в широком смысле – это процесс упорядочения элементов трудовых процессов. В промышленности выделяют следующие основные направления организации труда: разделение и кооперация труда; проектирование трудовых процессов, рабочих мест, систем их обслуживания, режимов труда и отдыха; создание благоприятных санитарно-гигиенических, психологических и социальных условий труда; формирование работоспособных трудовых коллективов (в том числе бригад).

Как видно из этого перечня, к организации труда относится весь комплекс управляющих воздействий, обеспечивающих эффективность труда и сохранение здоровья работающих.

Организация производства направлена на оптимизацию производственных структур, т. е. на формирование состава цехов и участков и обеспечение их эффективного взаимодействия.

Организация управления – вид деятельности, целью которого является создание эффективных структур управления, так называемых организационных структур управления [23].

Все виды организационной деятельности тесно взаимосвязаны. Формы этой взаимосвязи определяются целями деятельности предприятия,

особенностями выпускаемой продукции, характеристиками технологии и оборудования, условиями внешней среды, в которой работает предприятие.

Как мы уже отмечали, что термин «организация» имеет несколько значений. В одном случае под организацией понимают деятельность, а в другом случае – строение, устройство чего-нибудь, его структуру, внутреннюю упорядоченность, взаимное расположение частей какого-либо целого явления и т.д. В этом смысле организация обозначает некоторую систему, нечто установленное, продуманное, обладающее определенными свойствами. Другими словами, организация – это система из двух и более человек, деятельность которых координируется в соответствии с целями данной системы или системы, частью которой является данная система.

Определение, раскрывающее понятие «организация труда» в указанном смысле, называют атрибутивным (от слова "атрибут" - существенный признак). В этом значении организация труда на предприятии - это система производственных взаимосвязей работников со средствами производства и друг с другом, образующая определенный порядок осуществления трудового процесса. Существенным свойством организации труда является порядок трудового процесса в отличие от беспорядка как признака отсутствия организации труда.

Атрибутивное определение организации труда в масштабе общества это обусловленная экономическим строем и законодательно регулируемая общегосударственная система использования труда в обществе. Ее элементы: обеспечение функционирования рынка труда, учет, анализ и планирование труда в государственном секторе экономики, межотраслевое нормирование труда, организация оплаты и материального стимулирования труда, охрана труда и другие элементы.

Необходимо еще раз подчеркнуть, что у слова «организация» имеется несколько смысловых значений (для этого нужно обратиться к толковым словарям русского языка и тексту выше). Применительно к рассматриваемому явлению термин «организация труда» используется в двух смыслах:

1) организация труда как система, которая отличается характерным признаком и обладает необходимыми свойствами, имеет конкретный состав слагающих ее элементов;

2) организация труда как процесс установления или изменения системы, процесс управления ею.

Итак, организация труда на предприятии есть определенный порядок осуществления трудового процесса, образующий систему взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом для достижения заранее поставленной цели трудовой деятельности.

Организация труда призвана решать следующие задачи:

- **технико-технологические**, которые выражают влияние, оказываемое организацией и нормированием труда на совершенствование структуры предприятия, специализацию производств, выбор оптимальных вариантов технологических процессов. Все решения, принимаемые по проектированию цехов, разработке новых технологических процессов, конструированию оборудования и оснастки и другим направлениям, требуют использования критерия трудоемкости трудовых процессов, устанавливаемого с помощью такого направления организации труда, как нормирование;

- **экономические**, выражающие направленность организации труда на создание такой системы взаимосвязи человека со средствами производства и друг с другом, которая обеспечивает максимальную производительность труда, минимальную себестоимость изготовления продукции (услуг), высокую рентабельность производства. Такая взаимосвязь обеспечивается на основе выбора оптимальных вариантов разделения и кооперации труда, применения передовых приемов и методов труда на рабочих местах, оптимальных систем их обслуживания, установления обоснованных норм труда, комфортных условий труда;

- **психофизиологические**, предполагающие создание благоприятных условий труда на рабочих местах, обеспечивающих высокую и устойчивую в течение длительного времени работоспособность работающих, сохранение их



здоровья. Это возможно благодаря применению при организации трудового процесса физиологически обоснованных режимов труда и отдыха, оптимизации темпа работ при установлении рабочих меры труда, создания на рабочих местах нормальных условий труда;

- **социальные**, ставящие целью повышение содержательности и привлекательности труда и решаемые путем выбора рациональных форм разделения и кооперации труда, обеспечивающих оптимальное сочетание физических и умственных усилий работающих при выполнении возложенных на них функций или работ.

Значение труда и его организации состоит в том, что организационные, технические и человеческие факторы позволяют наилучшим образом соединить и использовать их в едином трудовом процессе. Труд как процесс легитимной, сознательной, целенаправленной, созидательной деятельности людей по производству экономических благ в целях удовлетворения общественных потребностей неразрывно связан с организацией труда.

К. Маркс в своем фундаментальном труде «Капитал» (1867 г.) раскрыл и доказал необходимость труда для человеческого общества, дал категорию труда, раскрыл сам процесс труда и его составляющие [15].

Для того, чтобы организовать трудовой процесс, все составляющие труда должны быть соединены между собой в единую систему. Необходимые взаимосвязи между элементами труда обеспечиваются за счет организации труда, рационального соединения в пространстве и времени посредством оптимального расположения рабочих мест с помощью применения методов и приемов в процессе трудовой деятельности.

Организация труда – это упорядоченная система взаимодействия работников со средствами производства и между собой в едином производственном процессе.

Организация труда – это форма, в которой реализуются экономические результаты трудовой деятельности посредством согласованного взаимодействия людей. Поэтому организация труда рассматривается как

составная часть экономики труда. На предприятии принято различать три вида организационной деятельности: организация труда; организация производства; организация управления [45].

В современных условиях возрастает значение факторов, которые воздействуют на эффективность производства, т.к. в силу возрождающейся конкуренции результативность деятельности становится решающей предпосылкой существования и развития предприятий. Среди факторов эффективности существенное место занимает организация труда.

По иерархическим уровням организация труда распадается на три уровня:

– в масштабе общества (страны, региона, отрасли) – это обусловленная экономическим строем и законодательно регулируемая общегосударственная система использования труда в обществе;

– на предприятии (в подразделении) – это система рационального взаимодействия работников со средствами производства и правильной их расстановки на производстве на основе разделения труда, базирующаяся на определенном порядке проектирования трудовых процессов и направленная на получение высоких конечных социально-экономических результатов;

– на рабочем месте – это система мероприятий по его оснащению средствами и предметами труда и их размещению в определенном порядке.

Таким образом, организация труда на предприятии – это система производственных взаимосвязей работников со средствами производства и друг с другом, образующая определенный порядок осуществления трудового процесса. Существенным свойством организации труда является порядок трудового процесса в отличие от беспорядка как признака отсутствия организации труда.

Организация труда – это приведение трудовой деятельности в определенную систему, характеризующуюся внутренней упорядоченностью, согласованностью и направленностью взаимодействия людей для реализации совместной программы и цели.

### 1.3. Основные элементы и формы организации труда

Для выяснения содержания организации труда, т.е. определения компонентов, из которых она состоит, поставим вопросы, возникающие при организации какой-либо деятельности:

- кому, что, где, как и когда делать;
- с кем, когда и как взаимодействовать;
- кому подчиняться, кем руководить;
- какие необходимы условия для этой деятельности?

Ответы на эти вопросы подводят к утверждению, что для достижения конкретной цели производства при имеющемся оборудовании и принятой технологии порядок построения трудового процесса предполагает: распределение функций и обязанностей среди работников предприятия по выполнению этих работ; определение прав и ответственности каждого за результаты труда; создание благоприятных условий труда.

Организация труда включает следующие элементы:

- разделение труда;
- кооперация труда;
- организация и обслуживание рабочего места;
- разработка приемов и методов труда;
- планирование и учет труда;
- создание благоприятных и безопасных условий труда;
- дисциплина труда;
- нормирование труда.

Этим ограничивается перечень элементов организации труда в узком смысле, т.е. указанные элементы непосредственно относятся к организации труда на уровне предприятия. Но имеются компоненты, которые наряду с названными относятся к организации труда в широком смысле. Среди них: подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;

рационализация рабочих мест; установление форм, систем и размера оплаты труда, создание условий стимулирования и ответственности; □ поддержание высокой трудовой активности и творческой инициативы.

Рассмотрим перечисленные **основные элементы организации труда** более подробно.

**Разделение и кооперация труда** являются основой организации труда. Они определяют место каждого работника в процессе труда на предприятии, его функции и обязанности, а также требования к качеству труда и квалификации каждого работника. Разделение и кооперация труда – это взаимосвязанные и дополняющие друг друга стороны трудовой деятельности.

Разделение труда – это отправной пункт организации труда, который предполагает, исходя из целей производства, разграничение деятельности людей в процессе их труда, изготовления продукции и оказания услуг.

**Разделение труда** – это процесс выполнения людьми своих специализированных видов деятельности, сопровождающийся обособлением, видоизменением, закреплением отдельных видов трудовой деятельности, который протекает в общественных формах дифференциации и осуществления разнообразных видов трудовой деятельности. Другими словами, разделение труда – это расстановка работников по рабочим местам и закрепление за ними определенных обязанностей, функций, видов работ, операций; это обособление видов трудовой деятельности работников, бригад и других подразделений на предприятии [42].

Необходимо рассмотреть классификацию видов разделения труда.

Различают **следующие основные виды разделения труда:**

– общее разделение труда предусматривает обособление различных видов деятельности в масштабе всей страны. Например, промышленное производство, сельское хозяйство, сфера услуг и пр.;

– частное разделение труда предполагает обособление различных видов деятельности внутри отрасли. Например, в рамках промышленного производства (машиностроение, цветная металлургия, черная металлургия,

легкая промышленность); в рамках сельского хозяйства (животноводство, растениеводство, садоводство); в рамках сферы услуг (жилищно-коммунальное хозяйство, образовательные услуги, финансовые услуги и пр.);

– единичное разделение труда предусматривает обособление различных видов деятельности в рамках предприятия: между его структурными подразделениями (цехами, участками, отделами и пр.); между профессиональными группами работников; между работниками различного уровня квалификации; пооперационное разделение трудового процесса вплоть до отдельных трудовых приемов и т.д.

Рациональное разделение труда обеспечивает оптимальную расстановку рабочих по рабочим местам с учетом их личных способностей, профессиональных и деловых качеств, отношения к труду, что позволяет повысить не только результаты труда, но и работоспособность, степень удовлетворенности трудом и заинтересованности в нем, снизить утомляемость. Разделение труда способствует росту профессиональных навыков рабочих, повышению качества их работы, а также снижению затрат и т.д.

Специализация труда – форма общественного разделения труда, выражающаяся в такой организации производства, когда отдельные люди выполняют только определенные трудовые операции в процессе изготовления какого-либо продукта. Разделение и специализация труда вызывает необходимость согласования, объединения отдельных работников и их групп в общем трудовом процессе [45].

С разделением труда органически связана и его кооперация, которая устанавливает систему взаимосвязи и взаимодействия работников, а также подразделений между собой.

Под **кооперацией труда** (в пер. с лат. – сотрудничество, совместное участие) понимают объединение различных видов работ и трудовых процессов для получения конечного результата совместного труда. Она представляет

собой систему устойчивых трудовых отношений между отдельными исполнителями и производственными подразделениями в процессе изготовления и реализации продукции. Кооперация труда подразумевает единство, согласованность совместных действий отдельных хозяйств, трудящихся, их коллективов, в процессе воспроизводства необходимых благ [50].

Различают следующие формы кооперации труда:

– кооперация внутри предприятия – между отдельными работниками, участками, цехами, подразделениями. Например, организация обслуживания рабочего места является кооперацией труда между основными работниками и работниками вспомогательных служб и подразделений;

– внутриотраслевая кооперация – между предприятиями конкретных отраслей для производства определенных видов продукции;

– кооперация внутри общества – между отраслями народного хозяйства.

Выбор оптимального варианта разделения и кооперации труда осуществляется на основе всестороннего анализа специфики производственного процесса и содержания выполняемых работ.

Необходимый элемент организации труда – **организация рабочих мест.**

**Рабочее место** – это первичное звено производства, часть производственной площади, оснащенная необходимыми средствами для выполнения производственного задания, необходимыми технологическим, вспомогательным, подъемно-транспортным оборудованием, технологической и организационной оснасткой, предназначенными для выполнения определенной части производственного процесса. Сам трудовой процесс протекает в рабочей зоне. Рабочая зона – площадь в 3-х мерном пространстве, в пределах которого работник может нормально выполнять трудовые действия, это активная часть рабочего места [50].

**Под организацией рабочего места** понимается система его оснащения и планировки, подчиненная целям производства. Эти решения, в свою очередь,

зависят от характера и специализации рабочего места, от его вида и роли в производственном процессе. Обслуживание рабочих мест охватывает целую систему мероприятий по обеспечению рабочих мест средствами, предметами труда и по оказанию разного рода услуг производственного характера [50].

**Аттестация рабочих мест** представляет собой совокупность мероприятий, включающих комплексную оценку каждого рабочего места на его соответствие передовому научно-техническому и организационному уровню, обеспечивающему повышение производительности труда [50].

По результатам аттестации каждое рабочее место относится к одной из трех групп:

- аттестованные – рабочие места, показатели которых полностью соответствуют предъявляемым при их оценке требованиям или превышают их;
- подлежащие рационализации – рабочие места, отдельные показатели которых не соответствуют установленным требованиям, но могут быть доведены до уровня этих требований в процессе рационализации;
- подлежащие ликвидации – рабочие места, показатели которых не соответствуют установленным требованиям и не могут быть доведены до их уровня в результате рационализации.

**Рационализация рабочих мест** – совокупность организационно-технических мероприятий, направленных на совершенствование действующих рабочих мест и повышение эффективности их использования. Мероприятия по рационализации рекомендуется проводить при улучшении условий труда и техники безопасности на рабочих местах, т.е. создание оптимального температурного и светового режима; устранение, изоляция или подавление источников шума, вибрации, загазованности, запыленности, повышенной влажности в помещениях, различных видов излучений [50].

Все средства оснащения на рабочем месте должны быть расположены так, чтобы работник тратил меньше рабочего времени, физической и нервной

энергии на выполнение определенной трудовой операции. Это получается за счет рациональной планировки, под которой понимается целесообразность пространственного расположения всех элементов оснащения. Чем рациональнее организовано рабочее место, чем оно удобнее и лучше обеспечено, тем менее утомлен работник, более привлекателен его труд и выше эффективность.

Далее кратко остановимся на характеристике приемов и методов труда как элементов организации труда. Трудовое движение - однократное перемещение конечностей человека. Совокупность трудовых движений, выполняемых без перерыва, называется трудовым действием. **Приемы труда** – это совокупность трудовых действий, объединенных одним целевым назначением и представляющих собой законченную элементарную работу. Выявить, изучить, спроектировать новые приемы и внедрить их, сделать достоянием всех работающих - одно из важнейших направлений совершенствования организации труда. Изучение приемов осуществляется через производственные операции, трудовые движения, действия [30].

В силу психофизиологических особенностей возникают различия в методах труда отдельных исполнителей. **Метод труда** – это способ осуществления процесса труда, характеризующийся составом приемов, операций и определенной последовательностью их выполнения [3]. Приемы и методы труда могут считаться лучшими, если работники, их применяющие, имеют устойчивые результаты труда при высокой его производительности, достаточном качестве продукции, рациональном использовании оборудования, экономном расходовании сырья, материалов, инструментов, энергии, при оптимальной интенсивности труда. К передовым приемам труда относятся те, которые выполняются наиболее экономично, т.е. с минимальным количеством движений.

Сущность совершенствования методов и приемов труда заключается в изучении и обобщении опыта передовиков и новаторов производства, в широком его распространении с учетом конкретных организационно-



технических условий. Задача заключается в том, чтобы выявить и отобрать лучшие приемы труда у каждого из группы передовиков и спроектировать на этой основе наиболее рациональную структуру трудового процесса [3].

Необходимой составной частью организации труда выступают его планирование и учет. **Планирование и учет труда** осуществляются для установления необходимых общих трудозатрат, численности персонала, расчета фонда заработной платы, определения правильных пропорций в затратах труда [50].

Согласно ст. 209 Трудового кодекса РФ **условия труда** – это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника [38]. Условия труда – это совокупность факторов внешней среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека в процессе труда.

Выделяют два вида производственных факторов, определяющих условия труда: вредный, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию, и опасный, воздействие которого на работника может привести к его травме. Это значит, что условия труда должны быть безопасными, т. е. такими, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов либо полностью исключено, либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Основными директивными документами, регламентирующими условия труда, являются санитарные нормы проектирования предприятий, строительные нормы и правила (СНиПы), ГОСТы, требования техники безопасности и охраны труда, прочее [44].

На работника в производственной среде воздействует большое количество внешних факторов, которые по своему происхождению могут быть разделены на две группы.

Первая включает в себя факторы, не зависящие от особенностей производства. Они связаны социально-экономическим строем общества, определяют положение трудящегося в обществе в целом и находят свое выражение в трудовом законодательстве, в совокупности социальных благ и гарантий.

Вторая группа включает в себя факторы, зависящие от особенностей производства и его коллектива. Эти факторы формируются, с одной стороны, под воздействием особенностей техники, технологии, экономики и организации производства (производственно-технические), с другой – под воздействием особенностей трудового коллектива (социально-психологические).

Выделим основные группы элементов, которые составляют **условия труда**: санитарно-гигиенические, психофизиологические, эстетичные, социально-психологические [28].

Санитарно-гигиенические условия труда определяются микроклиматом (влажность, температура воздуха и скорость его движения), степенью загрязнения воздуха, освещенностью, производственным шумом и вибрацией.

Психофизиологические условия труда включают в себя следующие основные факторы: рабочая поза, физические усилия (тяжесть труда), нервные напряжения, темп, монотонность труда, эстетический и физический дискомфорт [3].

В процессе труда рабочий может занимать позы, в положении сидя, стоя, сидя-стоя. Поза считается рациональной, если рабочий совершает движения с максимальной производственной результативностью, при этом затрачивает наименьшее количество мышечной и нервной энергии, вызывает минимальное утомление работника. Рабочая «поза сидя» наиболее удобна на работах с усилиями до 5 кг, невысоком темпе работы и небольшом размахе движений; поза стоя – при работах с усилиями от 10 до 20 кг, с большим количеством

движений и размахом; поза сидя-стоя – при работах с усилиями 5–10 кг, а также при наблюдении за работой оборудования.

При выборе рабочей позы необходимо учитывать, что мускульное напряжение при работе стоя выше на 15%, а в согнутом состоянии – почти в два раза больше, чем при работе сидя. Положение стоя используют для выполнения работ, которые требуют значительной физической силы. Возможность чередования рабочей позы при выполнении работы позволяет уменьшить расход энергии и снизить утомляемость работника. Рабочая поза должна не только соответствовать характеру выполняемой работы, но и обеспечивать рабочему устойчивую работоспособность в течение рабочего дня, не вызывая перенапряжения и накопления утомляемости.

Нервное напряжение – умственное напряжение и напряжение органов чувств, которое вызывается сложностью или опасностью выполняемых работ. Признаки истощения и расстройства нервной системы проявляются через длительные промежутки во время работы в повышенном темпе в условиях монотонности, что может отрицательно повлиять на работоспособность и здоровье рабочих.

В условиях трудового процесса на утомляемость рабочих влияет интенсивность труда, характеризуемая количеством энергии человека, затрачиваемой им в единицу рабочего времени, ритмом и темпом работы. Темп работы характеризуется количеством движений рук, ног, туловища, которые работают в единицу времени. При повышенном темпе работы в течение длительного времени быстро наступает усталость и значительно снижается работоспособность. Число движений в час до 360 относят к легкой группе нагрузок, от 361 до 720 – к средней, а 721 и выше – к тяжелой. Темп работы у отдельных исполнителей может различаться более чем на 30%. Ритмичный труд менее утомителен, требует меньших затрат энергии человека и обеспечивает рост производительности труда [3].

Монотонность труда характеризуется множеством повторов однотипных операций, действий, движений. По монотонности работа делится на три группы: незначительная – при выполнении однородных операций действий, которые постоянно повторяются на протяжении смены продолжительностью свыше 0,5 мин; средняя – 0,1–0,5 мин; повышенная – до 0,1 мин. При 1000 раз и более за смену повторов операций наблюдается монотомия – быстрая утомляемость нервной и нервно-мускульной системы [49].

Психофизиологические условия учитывают также эстетический (уборка туалетов и др.) и физический дискомфорт (работа с применением индивидуальных средств защиты, многосменный режим труда).

Эстетичные условия труда включают следующие основные факторы: чистота и порядок на рабочих местах; цветовое оформление помещений, оборудования, оснастки; комфортная и удобная спецодежда, обувь; функциональная музыка; производственный интерьер, озеленение помещений и территорий.

Цветовое оформление играет важную роль в создании благоприятных производственных условий. Оно выполняет две функции, являясь способом и средством психологического комфорта. При окраске оборудования и стен помещения надо учитывать влияние цвета на психику человека. В качестве способа информации цвет применяется для ориентации работников в производственном окружении и обеспечения их безопасности. Например, для определения маршрута движения, маркировки коммуникаций, окраски травмоопасных мест используют желто-оранжевый цвет с черными полосами.

Производственная спецодежда является не только средством индивидуальной охраны работника от вредных факторов, но и средством эстетического воздействия. Каждая профессия предъявляет свои требования к производственной одежде, которые надо учитывать при выборе тканей и других материалов. Немаловажное значение имеет и покрой спецодежды, от

чего зависит удобство, свобода действий работника, правильный воздухообмен и безопасность труда. Очень важно правильно выбрать цвет рабочего костюма. Желательно применять не слишком светлые оттенки зеленого или голубого цветов, которые наиболее благоприятно воздействуют на зрение. При выборе образцов моделей рабочей одежды следует руководствоваться альбомами моделей одежды для массовых профессий.

Функциональная музыка на производстве используется для создания у работников хорошего настроения. Она должна содействовать сокращению периода вовлечения в работу, предупреждать спад трудоспособности, помогать осваивать производственный ритм. Наиболее целесообразно применение музыки при поточном производстве с крупносерийным и массовым выпуском продукции, для которого характерны монотонность и небольшая сложность работы, незначительный уровень загрузки внимания, эмоционального и интеллектуального напряжения.

Социально-психологические условия представляют собой совокупность профессионально-деловых и морально-этических отношений, которые складываются в трудовом коллективе между его членами по горизонтали и вертикали (начальник – подчиненный). Качественный уровень этих отношений повышается по мере приближения их к доброжелательным отношениям, проявляющихся во взаимопомощи в процессе совместной трудовой деятельности. Особую роль в формировании благоприятного социально-психологического климата в коллективе играет оптимизация его половозрастной структуры, равномерность при распределении нагрузки и недопущение ничем необоснованной разницы в оплате труда [33].

Для создания благоприятных социально-бытовых условий непосредственно на производстве предусматриваются организация общественного питания, медицинское обслуживание работников, укрепление и расширение лечебно-профилактической базы; активное развитие разнообразных платных услуг для удовлетворения запросов работников,

рационального использования их свободного времени; соответствующее оборудование помещений для раздевалок, душевых, туалетов.

Одним из важных факторов, определяющим условия труда является дисциплина труда. **Дисциплина труда** определяется Трудовым кодексом РФ (ст. 189) как обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации [38].

**Трудовая дисциплина** предусматривает строгое соблюдение работниками правил установленного внутреннего трудового распорядка (своевременного начала смены, обеденного перерыва, перерывов на отдых и личные надобности и т. п.), а также четкое, добросовестное и творческое выполнение работником своих обязанностей по использованию средств и предметов труда, рабочего времени и качеству работы [3].

Дисциплина труда включает технологическую, производственную и трудовую дисциплины. Технологическая дисциплина предусматривает точное соблюдение режимов, последовательности и способов ведения технологических процессов. Ее уровень можно охарактеризовать величиной брака, количеством случаев отклонений от установленной технологии и частотой их появления. Производственная дисциплина предполагает безусловное выполнение распоряжений и указаний руководящего персонала, соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии, своевременность обеспечения исполнителей сырьем, материалами, инструментами, четкое распределение производственных заданий, бережливое отношение к материальным ценностям. Трудовая дисциплина предусматривает строгое соблюдение работниками правил установленного внутреннего трудового распорядка (своевременного начала смены, обеденного перерыва, перерывов на отдых и личные надобности и др.), а также четкое, добросовестное выполнение работником своих обязанностей.

Один из важнейших элементов организации труда – это нормирование труда. **Нормирование труда** – это установление меры затрат труда на изготовление единицы изделия или выполнение заданного объема работы в определенных организационно-технических условиях; составная часть научной организации труда. Другими словами, нормирование труда – это вид деятельности по управлению трудом и производством, направленный на установление необходимых затрат и результатов труда, а также необходимых соотношений между численностью различных групп персонала и количеством единиц оборудования [50].

Нормирование труда – это установление норм выработки в расчете на одного работника, норм затрат времени на обслуживание, норм запасов ресурсов и других экономических норм и нормативов [28].

Нормативы труда характеризуют научно-обоснованные, централизованно разработанные показатели затрат труда. На их основе предприятие самостоятельно разрабатывает свои нормы труда. Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий.

Согласно ст. 160 ТК РФ нормы труда, нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда [38]. Норма труда – это обобщающая, узаконенная, установленная, документально подтвержденная величина норматива труда, скорректированная на местные условия труда в определенный промежуток времени. Кроме этого, нормы труда должны быть научно-обоснованными.

Сообразно этому, на предприятии должны применять научную организацию труда (НОТ), которая должна быть основана на достижениях науки, позволяющей эффективно соединять все элементы труда в единый трудовой процесс и обеспечивать рост производительности труда [50].

Кроме этого, хотелось бы подчеркнуть, что все перечисленные элементы организации труда должны быть направлены на гуманизацию труда в современных рыночных отношениях, а не на прекаризацию его [20; 35].

Гуманизация труда включает комплекс практических инструментов и методов, используемых работодателем, которые максимально приспособливают условия труда к безопасным и благоприятным, удовлетворяющим потребности работников без ущерба экономических интересов двух сторон [20].

Обобщающими показателями реализации указанных выше элементов, принципов формирования и методов труда являются рост производительности труда; удовлетворение состоянием санитарно-гигиенических и психофизиологических условий труда; совершенствование содержательности и привлекательности труда; совершенствование и пересмотр норм труда, что приобретает особую роль в условиях современной рыночной экономики.

Организация труда на предприятии различается по своим формам. Под формой организации труда понимается тип процесса труда, сочетающий различные элементы организации труда и отражающий особенности их применения.

Форма организации труда на предприятии во многом определяется тремя составляющими:

- а) экономическими особенностями отрасли;
- б) социальным аспектом, отражающим современное представление общества о должном содержании и характере труда;
- в) развитием собственника капитала как личности и его финансовыми возможностями.

Форма организации труда на предприятии различается в зависимости:

- от типа производства (единичного, вариантного или массового);
- способа изготовления продукции (серийного или детального);
- наличия бригад (специализированных или комплексных);



- применения многостаночного обслуживания;
- совмещения профессий;
- уровня нормирования труда;
- организации и обслуживания рабочих мест и др.

Каждая конкретная форма организации труда на предприятии, органично отражая актуальные цели деятельности, вбирает в себя общий, характерный для современного мира взгляд на ее построение. Для большинства современных форм организации труда, как правило, присущи следующие факторы:

- повышение цены труда;
- возрастание роли интеллектуального потенциала процесса труда, в том числе значения умственного труда;
- увеличение доли овеществленной части трудозатрат, в частности за счет компьютеризации деятельности;
- усиление значимости социальных аспектов процесса труда, включая социальную интеграцию человека в жизнь трудового коллектива и общества;
- стремление к обеспечению безопасных условий труда и охраны здоровья работников.

На основе вышесказанного, приведем полное определение понятия организация труда на предприятии как системы. Это определенный порядок осуществления трудового процесса, образующий способ взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом для достижения заранее поставленной цели трудовой деятельности. Данный порядок складывается из рационального разделения труда между работниками и их производственной взаимосвязи и взаимодействия (кооперации), предполагает целесообразное приспособление рабочих мест (оснащение и планировку) для высокопроизводительного труда, создание системы их обслуживания, а также установление эффективных методов, приемов и форм труда, закрепляемых в обоснованных нормах труда.

Порядок обеспечивается созданием благоприятных условий труда, подбором и подготовкой персонала, повышением его квалификации, эффективной системой планирования, учета, оплаты и стимулирования труда, строгим соблюдением дисциплины труда, развитием трудовой активности и творческой инициативы работников.

В современных условиях оптимальной следует считать такую организацию труда, которая основывается на достижениях науки, техники и передовом опыте, систематически внедряемых в производство, кроме этого, позволяет наилучшим образом соединить технику и людей в едином производственном процессе, обеспечивает наиболее эффективное использование всех ресурсов, повышение производительности труда, способствует сохранению здоровья человека.

#### **1.4. Организация трудового процесса**

**Трудовой процесс** – это совокупность действий исполнителей по целесообразному изменению предмета труда. Его организация призвана обеспечить выполнение заданной работы с минимальными затратами рабочего времени, эффективное использование оборудования, оснастки и инструментов, высокое качество продукции.

Все виды технологических процессов на предприятии могут осуществляться лишь в результате труда его работников. **Трудовые процессы** различаются по следующим основным признакам: характеру предмета и продукта труда, функциям работников, степени участия человека в воздействии на предмет труда (степени механизации труда), тяжести труда [40].

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

труда рабочих является вещество (сырье, материалы, детали, машины) или энергия (электрическая, тепловая и др.). Предметом и продуктом труда служащих является информация (экономическая, конструкторская, технологическая и т. д.).

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 т. д.).

Такая классификация представляет интерес для статистических исследований, но малопригодна при организации труда, так как не учитывает содержания труда различных групп рабочих. В частности, труд токаря, работающего в ремонтном или инструментальном цехе, по своему содержанию аналогичен труду токаря, занятого изготовлением основной продукции предприятия. Поэтому с позиций организации и нормирования труда целесообразно выделить трудовые процессы рабочих, занятых выпуском продукции основных цехов; выпуском продукции вспомогательных цехов; обслуживанием оборудования и рабочих мест в основных и вспомогательных цехах.

Служащие предприятия по выполняемым функциям делятся на три категории: руководители, специалисты и технические исполнители. Функции руководителей подразделений предприятия заключаются в принятии решений и обеспечении их выполнения. Функции специалистов (инженеров, экономистов, техников) состоят в подготовке информации (конструкторской, технологической, плановой, учетной), 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 источником энергии (электрической, пневматической и т. п.). Примерами ручных процессов являются: сборка узлов и изделий, отпиливание, шабрение, покраска малярной кистью, сверление отверстий электродрелью 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. Например, обработка деталей на металлорежущих станках при ручной подаче.

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. Например, обработка детали на станке при механической подаче инструмента.

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 по работе машин, устранению отказов, настройке, смене инструментов, обеспечению необходимыми запасами предметов труда и инструментов и др. [45].

К основным формам трудовых процессов, к которым следует отнести:

1. многостаночное обслуживание;

2. совмещение профессий и трудовых функций;
3. объединение рабочих в звенья, бригады.

Цель организации трудовых процессов - создание условий для качественного выполнения заданной работы с минимальными затратами рабочего времени, обеспечение благоприятных и безопасных условий труда, эффективное использование оборудования, материалов, оснастки. Осуществление этой цели при проектировании трудовых процессов зависит не только от человека, но и от используемых средств производства. При анализе и проектировании трудовых процессов обязательно должны учитываться конструктивные особенности используемого оборудования и предметов труда на основе экономических расчетов [41].

Проектирование трудовых процессов – один из главных и наиболее трудоемких этапов по оптимизации организации труда в производстве. При этом решаются многообразные задачи: технические; экономические; физиологические; социальные, которые в целом направлены на всемерное облегчение труда и снижение трудоемкости продукции путем внедрения новой техники и технологии [44].

Сущность проектирования трудового процесса состоит в установлении рационального состава и последовательности выполнения его элементов. Сначала устанавливается необходимость данного количества элементов, возможность их сокращения. Затем исследуются приемы и метод их выполнения, выявляются лишние действия, возможности их совмещения и перекрытия во времени. После сопоставления с передовыми методами и приемами труда проектируется последовательность выполнения элементов трудового процесса. При этом исходят из того, что в одном случае эту последовательность определяет технология, а в другом логический анализ, подтверждаемый расчетами. Обеспечение внутренней и внешней синхронности позволяет рационально использовать рабочее время исполнителей и оборудования.

В условиях оптимальной организации производства наибольшая эффективность достигается при комплексном внедрении мероприятий по организации труда на основе регламентации трудовых процессов, при которой время на выполнение отдельных функций должно строго регулироваться, а внедрение новых организационных форм трудовых процессов производится при наличии проектной документации. Труд каждого работника регламентируется с помощью специального документа – карте организации труда, являющейся составной частью плана внедрения мероприятий по совершенствованию организации труда. Карта организации труда – это концептуальное изложение проекта организации труда, разработанного для определенного вида работ исполнителя на основе предварительных исследований.

Вместе с тем существуют общие требования, на основе которых должен строиться любой трудовой процесс.

1. Оптимальное содержание трудового процесса. В трудовой процесс должны включаться лишь те элементы, которые обеспечивают наиболее благоприятное для работающего сочетание умственной и физической нагрузок, равномерную загрузку различных органов и ритмичность трудового процесса.

2. Параллельность работы оборудования и человека. Заключается в обеспечении одновременной работы человека и машины, одновременной работе нескольких машин, одновременном участии в трудовом процессе обеих рук, а если требуется, то и одновременной работы рук и ног рабочего.

3. Экономия движений. Работа должна осуществляться, возможно, меньшим количеством простых и коротких движений за счет использования обратных движений после перемещения предметов, соблюдения постоянства расположения предметов труда и инструмента. Основой достижения этого требования являются рациональная конструкция оборудования и оснастки, оптимальная планировка рабочих мест.

4. Ритмичность и автоматизм движений. Являются предпосылками для снижения утомления за счет приблизительного равенства затрат энергии на

протяжении смены и в каждый отрезок времени. Такой ритм основывается на продуманной, хорошо освоенной, привычной последовательности приемов и движений.

5. Оптимальная интенсивность труда. Заключается в установлении на основе психофизиологических и экономических исследований таких уровня интенсивности труда и степени загрузки работника, которые обеспечивают высокую производительность труда при оптимальной величине нервного и физического напряжения.

Кроме того, при проектировании трудового процесса необходимо предусматривать чередование мышечных и нервных нагрузок на рабочего, перемену видов его деятельности, удобство выполнения работ и как можно меньшее влияние на организм вредной производственной сферы. Все это должно учитываться при установлении норм затрат труда.

## 1.5. Научная организация труда

**Научная организация труда (НОТ)** – это организация труда, основанная на достижениях науки, которая позволяет наиболее эффективно соединить технику и людей в едином производственном процессе и обеспечивает повышение производительности труда, сохранение здоровья человека и способствует превращению труда в жизненную потребность.

Понятие «научная организация труда» возникло как противовес рутинным, примитивным, неквалифицированным решениям в области организации труда.

Наука об организации труда как система сформулированных научных положений зародилась в конце XIX в. и связана с именем американского ученого Ф. У. Тейлора (1856–1915), который изложил свои взгляды в монографии «Принципы научного менеджмента» (1911).

Согласно Ф. Тейлору, любой квалифицированный и неквалифицированный труд мог быть проанализирован, систематизирован и

передан в процессе обучения любому человеку. Он был первым, кто объединил попытки в области рационализации трудовых процессов в систему знаний. Его опыты научного подхода к организации рутинного, тяжелого физического труда вызвали огромный интерес и положили начало поискам способов научной рационализации трудовых процессов путем тщательного изучения и проектирования приемов и методов труда с использованием хронометражных наблюдений, улучшения организации рабочих мест, установления обоснованных режимов труда и отдыха и других мер. Впоследствии из его идей выросла современная система профессионально-технического обучения.

Дальнейшее развитие и практическое применение получили идеи Ф. Тейлора в деятельности крупного американского предпринимателя Г. Форда (1863–1947). Разработав конструкцию легкового автомобиля, Г. Форд поставил перед собой цель сделать его дешевым и доступным для большинства населения. Деятельность Г. Форда – яркий пример эффективного использования разделения труда при производстве автомобилей. Так, в 1913 г. Г. Форд впервые внедрил сборочный конвейер, позволивший сократить цикл сборки автомобиля с 1,5 дней до 93 минут [34].

Последователем Ф. Тейлора был американский инженер Г. Эмерсон (1853–1931), сформулировавший 12 принципов организации производства (отчетливо поставленные цели, здравый смысл, компетенция, дисциплина, справедливое отношение к персоналу, учет, диспетчирование, нормы, нормализация условий, нормирование операций, письменные инструкции, вознаграждение за труд), соблюдение которых обеспечивает повышение производительности труда в любой сфере деятельности [30].

В Российской империи, а затем в СССР одним из первых теоретиков науки об организации труда был А.А. Богданов, автор фундаментального труда «Тектология. Всеобщая организационная наука».

Также следует отметить ученого и практика Московского Императорского технического училища (в настоящее время МГТУ им. Н. Э. Баумана) Д. К. Советкина (1835-1912), разработавшего «русский метод



обучения ремеслам», в основе которого лежали такие принципы, как: разделение изделия на детали различной степени сложности; разработка операций по их изготовлению; разработка оптимальной последовательности выполнения операций в производственном процессе; изготовление оснастки и инструмента для их выполнения. Он внес большой вклад в становлении науки об организации производства.

Представленная на двух Всемирных выставках, система Д.К. Советкина была отмечена высшими наградами в Филадельфии (1876) и в Париже (1878). По признанию Ф. Тейлора, мысль о необходимости заняться рационализацией трудовых процессов возникла после ознакомления именно с «русским методом» на экспозиции в Филадельфии в 1876 г. [30].

Вопросам организации труда посвятил свои работы выдающийся ученый А.К. Гастев (1882–1938). По его инициативе в 1920 г. был создан Центральный институт труда (ЦИТ), в котором он был первым директором. В эти годы А.К. Гастев публикует работы «Трудовые установки», «Как надо работать» и др. Центральный институт труда (ЦИТ) во главе с А.К. Гастевым впервые в мировой практике начал разработку методов проектирования организации труда [8].

Крупным теоретиком в области организации труда также был профессор О.А. Ерманский (1866–1941), который ввел в научный оборот сам термин «научная организация труда» (НОТ). В 1918 году вышла его книга «Система Тейлора», затем – книга «Научная организация труда и производства и система Тейлора» [8].

Идеи А.К. Гастева и О.А. Ерманского легли в основу бережливого и рационального производства.

В развитие важной части НОТ, как теория нормирования труда большой вклад внес профессор В.М. Иоффе, который впервые разработал методы микроэлементного нормирования труда и др.

Начиная со 2-й половины 1930-х гг. были упразднены отделы и бюро НОТ в центральных ведомствах, в которых стал господствовать авторитарный

стиль руководства и административный дух. В 1940 г. прекратил свое существование ЦИТ, исчез из научного оборота сам термин «НОТ». В течение десятилетий на тему НОТ в нашей стране не было практически никаких публикаций и исследований.

Второе возрождение НОТ в СССР произошло в 1950-60-е гг. В 1955 г. был создан НИИ труда (наследник ЦИТ), который возродил исследования по организации, нормированию и оплате труда. В 1967 г. на Всесоюзном совещании по организации труда в промышленности и строительстве была определена необходимость создания на предприятиях служб и отделов НОТ, открытия проектных институтов, филиалов, лабораторий по широкому спектру проблем труда, в том числе и по НОТ.

Была введена обязательная годовая статистическая отчетность о внедрении мероприятий НОТ. В 1970-х гг. НОТ стала явлением общепризнанным, масштабным и разносторонним.

Рыночные преобразования, так называемая перестройка, начатые в 1990-х гг. породили новые проблемы по переходу административно-командной системы в рыночную систему. Работа по организации, нормированию и оплате труда была полностью отнесена к компетенции предприятий.

Развитие НОТ сыграло существенную роль в переходе от ремесленного производства к индустриальному, а также от производства, в котором рабочие были основными исполнителями, к внедрению производств с минимальным участием человека.

Научная организация труда – это совершенствование организации труда, базирующейся на достижениях современной науки и существующего передового опыта [37].

Среди задач НОТ выделяют:

1) Экономические задачи:

- повышение производительности и эффективности труда;
- увеличение объема производства;
- улучшение качества продукции;

- экономия различных ресурсов и прежде всего труда, что в свою очередь направлено на снижение издержек производства;

- создание условий рационального использования техники, материальных и трудовых ресурсов.

## 2) Социальные задачи:

- обеспечение содержательности труда;

- преодоление монотонности труда, повышение его привлекательности, увеличение разнообразия производственных операций;

- создание благоприятных условий труда, способствующих сохранению здоровья людей;

- повышение работоспособности;

- создание условий для постоянного роста культурно-технического уровня работников;

- насыщение труда творческими элементами;

- улучшение организации труда и повышение культуры производства;

- повышение престижности профессий;

- создание обстановки сотрудничества, творческой инициативы;

- обеспечение работников полноценной оплатой труда.

## 3) Психофизиологические задачи:

- обеспечивать работникам здоровые и безопасные условия труда;

- снижать физическую тяжесть, нервно-психическую напряженность работников;

- гармонизировать нагрузки на различные органы работающего человека, не допускать однобокости труда;

- предусматривать сочетание физического и умственного труда;

- устанавливать рациональные режимы труда и отдыха и др.

Социальная и психофизиологическая направленность НОТ означает гуманизацию труда, т.е. создание таких условий на производстве, которые отвечали бы самым насущным запросам человека современного общества [22].

Развитие представлений о задачах НОТ является понятие о ее функциях, т.е. об особенностях проявления НОТ на предприятии и ее воздействия на различные стороны производства. Реализованные функции НОТ служат критерием, позволяющим оценить, достигнута НОТ на производстве или нет [4].

Анализ воздействия научной организации труда на человека и производство позволяет выделить следующие функции НОТ:

- ресурсосберегающую, в том числе трудосберегающую функцию, которая направлена на экономию рабочего времени, сырья, материалов, энергии, т.е. производственных ресурсов. Кроме того, экономия труда включает в себя устранение всякого бесполезного труда;

- оптимизирующую функцию, которая проявляется в обеспечении полного соответствия уровня организации труда передовому уровню технического оснащения производства. Оптимизация необходима в достижении научной обоснованности норм труда и уровня интенсивности труда, в обеспечении соответствия уровня оплаты труда его результатам. Оптимизация в современных условиях – центральное направление в поиске путей решения различных задач. Подобные задачи существуют и в области организации труда. НОТ призвана найти оптимальный вариант их решения;

- функцию формирования эффективного работника – осуществление на научной основе профессиональной ориентации и профессионального подбора работников, их обучения, систематического повышения их квалификации. Требования к качеству подбора работников и к их профессиональному мастерству в условиях рыночных отношений существенно повышаются;

- трудощающую функцию, которая проявляется в создании благоприятных, безопасных и здоровых условий труда, в установлении рационального режима труда и отдыха, в использовании режимов гибкого рабочего времени, в облегчении тяжелого труда до физически нормальной величины;

- функцию гармонизации труда – обеспечение согласования физических и умственных нагрузок, которые испытывает работник, преодоление однобокости труда, создание полноценных условий для гармоничного развития человека на производстве;

- функцию гуманизации труда: нельзя говорить о НОТ, сколь экономичен ни был бы труд, если при этом забывают о самом человеке с его социальными стремлениями к высокосоциальному, престижному труду. Необходимо создание на производстве условий для повышения его содержательности и привлекательности, искоренение рутинных и примитивных трудовых процессов, обеспечение перемены труда;

- функцию повышения культуры производства организационными средствами: создание эстетически привлекательной производственной среды, рациональная организация рабочих мест, развитие демократического стиля управления людьми и др.;

- воспитательную и активизирующую функции, направленные на выработку дисциплины труда, развитие трудовой активности и творческой инициативы [46].

Научное построение организации труда опирается на определенные законы, принципы и правила, служащие главным инструментарием для тех специалистов, кто разрабатывает и совершенствует организацию труда на предприятиях.

Под принципами в самом общем виде понимаются исходные положения теории, учения, науки. В то же время принципы выявляются и формулируются в результате научных исследований и, следовательно, представляют их итог.

Основная задача науки об организации труда состоит в выявлении законов, закономерностей и принципов организации трудовой деятельности людей с целью использования их в практической работе.

К базовым принципам НОТ можно отнести:

- Научность: для изучения отдельных операций их расчленяют на более мелкие элементы процесса труда: приемы, действия, движения. При этом

используют хронометраж, фотографию рабочего дня и другие методы нормативных исследований. Это позволяет выявить рациональные приемы работы, создать оптимальные условия труда.

- Системность: организация труда имеет сложную внутреннюю структуру, образованную из взаимосвязанных элементов, которые должны быть в равной степени проработаны и учтены.

- Комплексность: работа проводится по всем направлениям: разделение и кооперация труда, совершенствование организации трудовых процессов, рабочих мест, приемов и методов труда. Комплексный подход – это всесторонний подход к проблемам организации труда.

- Оптимальность означает выбор наилучшего варианта организации трудового процесса: экономичного, гуманного.

- Экономическая эффективность означает достижение максимального эффекта от внедрения мероприятий по НОТ.

- Гуманизация труда означает создание таких условий на предприятии, когда в наибольшей степени учитываются психофизиологические и социальные потребности работников. Гуманизация включает в себя соблюдение техники безопасности, повышение содержательности труда, снижение монотонности и напряженности труда, заботу о человеке [20].

В зависимости от сфер действия можно выделить четыре разновидности принципов:

- 1) принципы, применимые к организации труда в масштабе страны;
- 2) принципы организации труда на предприятиях, в учреждениях;
- 3) принципы коллективной организации труда в подразделениях;
- 4) принципы индивидуальной организации труда.

Отметим, что в задачу автора не входит рассмотрение всей классификации принципов организации труда, поэтому стоит перейти к вопросу о значении НОТ в современных условиях.

За счет НОТ получают экономию трудовых затрат, а значит, экономятся фонд заработной платы и отчисления от него. НОТ обеспечивает лучшее

использование сырья, материалов, оборудования и тем самым влияет на снижение себестоимости продукции. Социальная направленность НОТ, повышая содержательность и престижность труда, способствует стабилизации персонала, снижению его текучести, сокращению затрат на подбор и обучение кадров. Суммарное воздействие НОТ на экономические результаты производства состоит в сокращении издержек производства, росте прибыли предприятия, повышении его конкурентоспособности.

Другое обстоятельство, подчеркивающее возрастание значения НОТ, состоит в том, что по мере роста технического совершенствования производства растет цена единицы времени. Рынок, особенно в условиях развитой конкуренции, стимулирует предприятия на введение прогрессивных видов техники и новых технологий как главных факторов эффективности [48].

В рыночных условиях объективно выигрывает тот, кто опередил конкурентов по техническому и технологическому оснащению производства. Рост технико-технологической вооруженности предприятий становится законом их функционирования. Если в обществе происходит рост технического уровня производства, а по мере этого роста увеличивается цена единицы времени, то возрастает и значение НОТ как фактора экономии рабочего времени.

Экономическая эффективность является одним из ключевых факторов для развития и НОТ. Большинство известных направлений и инструментов НОТ, в том числе тейлоризм, операционный менеджмент, исследование операций, промышленная инженерия, логистика, реинжиниринг бизнес-процессов, бережливое производство, шесть сигм и т.д. направлены на повышение экономической эффективности.

## Глава 2. Рынок труда и тенденции его развития

### 2.1. Рынок труда и безработица

**Рынок труда** – это составная часть структуры рыночной экономики, который функционирует в ней наряду с другими рынками: сырья, товаров народного потребления и услуг, жилья, ценных бумаг и др.

Для полноценного функционирования рынка труда требуется развитая инфраструктура. Под инфраструктурой рынка труда понимают государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации, фонды и т.д., обеспечивающие более эффективное взаимодействие между спросом и предложением на рынке труда.

Элементами рынка труда являются субъекты рынка труда; правовые аспекты, конъюнктура рынка, служба занятости населения; инфраструктура рынка и т.д.

К законодательной базе, регулирующей рынок труда, относятся Конституция РФ, Гражданский кодекс РФ, Трудовой кодекс РФ [13; 9; 38]. Конституция РФ является документом, который закладывает основы трудового законодательства [13]. Трудовой кодекс регулирует трудовые отношения между работодателями и наемными работниками на основе трудового договора. Все взаимоотношения регулируются договором гражданско-правового характера и регламентируются статьями Гражданского кодекса РФ, при этом наемный работник не обязан выполнять внутрифирменные правила и пользоваться льготами штатных сотрудников.

Основным законодательным документом, регулирующим деятельность служб занятости в России, является закон «О занятости населения в Российской Федерации» [12]. Основными направлениями деятельности служб занятости являются регистрация безработных; трудоустройство безработных и лиц, желающих получить работу; изучение конъюнктуры рынка;



тестирование лиц, желающих получить работу; профессиональная ориентация и профессиональная переподготовка безработных; выплата пособий.

В самом общем виде под рынком труда понимают систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы или с ее куплей и продажей. Ценой рабочей силы является заработная плата. На рынке труда одна сторона (продавцы) представлена лицами, ищущими подходящую работу, другая (покупатели) работодателями – предпринимателями или их представителями.

Рынок труда реализуется через государственную и коммерческую службы занятости (биржи труда), а также непосредственно через кадровые службы предприятий и учреждений или напрямую между работником и работодателем. Результатом удовлетворения взаимного интереса работника и работодателя является договор найма, трудовой договор или контракт.

Спрос и предложение на рынке труда формируются под влиянием различных факторов (социально-экономическая и политическая ситуация в стране, движение цены рабочей силы, уровня реальных доходов населения), главный из которых является цена рабочей силы.

Кроме того, на происходящие процессы на рынке труда влияют социальные показатели (демографическая ситуация в стране, уровень рождаемости и смертности, количество заключаемых браков и т. д). В зависимости от масштабов экономического пространства рынок труда формируется на макро - и микроуровнях (мировой или в масштабах страны; на муниципальном уровне).

Таким образом, различают два типа рынка труда: внешний и внутренний, которые тесно взаимосвязаны и взаимодействуют друг с другом.

Также различают рынки труда:

– по пространственной протяженности и административно-территориальной зависимости (национальный, региональный, местный, международный рынок труда); по степени зрелости (фрагментарный или частичный рынок труда, регулируемый, теневой или нерегулируемый);

- по демографическим признакам (рынки труда молодежи, пожилых трудящихся);
- по профессиональным признакам (рынки труда учителей, врачей, менеджеров и т.п.);
- по характеру социально-трудовых отношений (открытые и закрытые рынки труда).

Рынок труда находится в непрерывном движении. За этим следит Федеральная служба занятости, она же ведет соответствующую статистику.

Важнейшим компонентом рынка труда является механизм его функционирования, который основан на стоимостных принципах увязки и согласования социально различных интересов разнообразных групп работодателей и трудоспособного населения. Он имеет свою структуру. Она включает следующие элементы: спрос на труд, предложение труда, цена труда, конкуренция.

На рынке труда под спросом понимают потребность работодателей в работниках для производства товаров и услуг в соответствии со спросом в экономике.

Под предложением рабочей силы понимают занятых наемных работников, а также ту часть трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе на основе рыночных принципов с учетом располагаемого дохода и времени.

Когда цена труда устраивает и работодателей, и продавцов рабочей силы, говорят, что рынок находится в равновесии. Существует лишь одна цена, при которой интересы продавцов и покупателей совпадают, – равновесная цена труда (или заработная плата).

В свою очередь цена рабочей силы зависит от ее стоимости, которая характеризуется двумя основными факторами: во-первых, профессионально-квалификационным уровнем работника (набором необходимых знаний и умений); во-вторых, набором жизненных средств, включаемых в потребительскую корзину.

Таким образом, под действием механизма спроса и предложения рынок труда выполняет следующие функции:

- соединение рабочей силы со средствами производства (капиталом);
- регулирование спроса и предложения труда;
- обеспечение конкуренции между работниками за рабочее место, а между работодателями – за наем рабочей силы;
- установление равновесной (доминирующей) цены;
- содействие экономически эффективной занятости.

В условиях рыночных отношений остро стоят проблемы занятости населения и безработицы.

Под занятостью населения понимают деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству и приносящую им, как правило, трудовой доход.

Различают занятость продуктивную, социально полезную, полную и др.

Продуктивная занятость – это занятость населения в общественном производстве.

Социально полезная занятость определяется числом людей, не только занятых в общественном производстве, но и военнослужащих, учащихся (в трудовом возрасте), занятых ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и больными родственниками и т.п.

Полная занятость – это такое состояние общества, когда все желающие иметь оплачиваемую работу ее имеют, отсутствует циклическая безработица, но при этом сохраняется ее естественный уровень, определяемый фрикционной и структурной безработицей [22].

Безработица – это социально-экономическое явление, состоящее в том, что некоторая часть экономически активного населения страны какое-то время или постоянно не имеет работы и заработка [25].

Виды безработицы различаются причинами их возникновения. Фрикционная безработица связана с переменой места работы по инициативе

самих занятых, которые добровольно ищут более подходящую для себя работу. Такая безработица существует всегда и везде.

Структурная безработица вызывается изменением структуры производства под воздействием научно-технического прогресса, появления новых отраслей промышленности и отмирания морально устаревших производств. В силу этого возникают диспропорции между предложением и спросом на рабочую силу.

Циклическая безработица – самая болезненная – возникает в периоды спада производства, во время экономических кризисов, когда происходит массовое разорение предприятий, залповое сокращение числа занятых.

Получение статуса безработного – это явление рыночной экономики, чего не было в плановой системе, и здесь важен целый ряд компенсационных мер, которые смогли бы снять психологический стресс у человека, попавшего в эту ситуацию. Если раньше предприятие проявляло заботу лишь о подборе кадров, расстановке и рациональном использовании трудовых ресурсов, то сейчас возникает важная социальная проблема с занятостью и прежде всего с трудоустройством тех, кто по тем или иным причинам оказался безработным. Эта задача как общества в целом, государства, так и каждого отдельного предприятия.

## **2.2. Рынок труда и его состояние**

Рынок труда – важнейший элемент рыночной экономики, что обуславливает важность изучения основных закономерностей его функционирования и изменения, как на общероссийском, так и на региональном уровне. Ситуация в сфере труда в значительной степени определяет социальный климат в обществе. Проблемы занятости и безработицы выделяются в развитых странах в качестве государственных приоритетов.

Основными субъектами рынка труда являются работодатели и наемные работники.

Работодатель – наниматель, который может быть представлен разными субъектами, в зависимости от узаконенной структуры отношений собственности – государственные предприятия, акционерные общества, товарищества, производственные кооперативы, совместные предприятия, индивидуальные предприниматели и др. [34].

Наемные работники – это свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является главным источником средств существования. Для работодателей они представляют различную ценность в зависимости от пола, возраста, квалификации, социального статуса и др.

На состояние рынка труда влияет не столько государство, сколько экономическая конъюнктура, демографические и миграционные процессы и др. На рубеже XXI в. действие этих факторов породило в России принципиально новые тенденции на рынке труда. На состояние российского рынка труда повлияли социально-экономические процессы, происходящие в стране в последние десятилетия. Просчеты в ходе экономических реформ необратимым образом отразились на демографической ситуации и трудовом потенциале страны.

К категории «трудовые ресурсы» относится население страны, находящееся в трудоспособном возрасте, обладающее способностью к трудовой деятельности. Трудовые ресурсы включают в себя как занятое, так и незанятое в экономике трудоспособное население [29].

Численность трудовых ресурсов охватывает две категории лиц. Первая – трудоспособное население в трудоспособном возрасте. Вторая – работающее население вне пределов трудоспособного возраста. Первая категория лиц определяется посредством вычитания из численности населения в

трудоспособном возрасте неработающих инвалидов I и II групп, а также неработающих лиц, получивших пенсию на льготных условиях. Численность второй категории населения определяется численностью работающих подростков (до 16 лет) и работающих пенсионеров.

В России в соответствии с законодательством до 2019 г. к категории трудовых ресурсов относились мужчины 15-60 лет и женщины 15-55 лет, за исключением инвалидов детства, труда и войны. К трудовым ресурсам относятся также работающие пенсионеры и работающие подростки в возрасте от 14 лет [16].

В соответствии с ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам назначения и выплаты пенсий» № 350-ФЗ от 3 октября 2018 г., который трактует изменения в пенсионном возрасте, в России началось постепенное повышение общеустановленного возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости и пенсии по государственному обеспечению. Изменения происходят поэтапно в течение переходного периода, который составляет 10 лет и завершится в 2028 г. В результате пенсионный возраст будет повышен на 5 лет и установлен на уровне 60 лет для женщин и 65 лет для мужчин. В 2018 г. пенсионный возраст женщин составлял 55 лет, пенсионный возраст мужчин – 60 лет.

Особенностью рынка труда в 2019 г. была отрицательная динамика численности занятых в экономике (минус 400 тыс. человек по сравнению с 2018 г.), вызванная демографическими факторами. В последующие годы поддержку рынку труда оказало расширение границ трудоспособного возраста в связи с поэтапным повышением пенсионного возраста. При этом в 2019-2021 гг. влияние повышения пенсионного возраста на рынок труда был минимальным. Приток в занятость населения, затронутого повышением пенсионного возраста, не вызвал напряжения на рынке труда благодаря практически равноценной убыли в этот период занятого населения в трудоспособном возрасте [16].

Наиболее выраженные изменения на рынке труда произошли в 2022-2024 гг. Так, расширение границ трудоспособного возраста способствовали

изменению структуры трудовых ресурсов, в которой снизился удельный вес работающих пенсионеров старше трудоспособного возраста и увеличился удельный вес трудоспособного населения в трудоспособном возрасте.

Доля трудоспособного населения зависит от ее пополнения населением моложе трудоспособного возраста. Анализ региональной структуры населения по возрастным группам показывает, что в среднем по РФ доля старших возрастов превышает долю молодых возрастов, однако в шести районах (Северном, Северо-Кавказском, Уральском, Западно-Сибирском, Восточно-Сибирском и Дальневосточном) доля населения моложе трудоспособного возраста сохраняется высокой. Противоположный процесс характерен для пяти экономических районов (Северо-Западный, Центральный, Волго-Вятский, Центрально-Черноземный и Поволжский) и Калининградской области [25].

Самая высокая доля трудоспособного населения (64,1%) на Дальнем Востоке, а самая низкая (56,6%) в Центрально-Черноземном и Северо-Кавказском районах. Самая высокая доля молодых возрастов в Восточной Сибири (29,9%) и на Северном Кавказе (29,8%). Лидеры по доле лиц старших возрастов также два района – Центрально-Черноземный (24,8%) и Центральный (24,3%) [25].

Сегодня как никогда остро стоит проблема занятости граждан России. Одним из методов её решения является организация малых предпринимательских структур. Малый сектор демонстрирует большую динамичность по сравнению с другими сферами экономики [27].

Таким образом, определенный резерв пополнения трудовых ресурсов в России имеется, их формирование будет зависеть от проводимой социально-экономической политики.

Для того чтобы оценить современное состояние российского рынка труда, следует рассмотреть его основную категорию – экономически активное население. В трудоспособном населении выделяют экономически активное и экономически пассивное население. Под экономически активным населением понимается та часть трудоспособного населения, которая занята во всех видах

деятельности или намерена работать. Численность экономически активного населения включает как занятых, так и безработных. Экономически пассивное население составляет та ее часть, которая не стремится к трудоустройству. Численность экономически активного населения имеет тенденцию к сокращению. Аналогичные процессы происходят в занятом населении, численность которого за последний период уменьшилась.

К категории занятых относится трудоспособное население в возрасте от 16 лет и старше, которые имеют работу, находятся в оплачиваемом или неоплачиваемом отпуске, включая работающих студентов и пенсионеров [28]. Уровень занятости населения – это отношение численности занятого населения к общей численности населения соответствующей возрастной группы.

Противоположным занятости явлением выступает безработица, которая является фактором, углубляющим напряженность, в обществе, что, в свою очередь, ослабляет экономическую безопасность страны [14].

К категории безработных относятся лица в возрасте, установленном для измерения экономической активности, которые в рассматриваемый период удовлетворяли одновременно следующим критериям: не имели работы, занимались поиском работы, т.е. обращались в службу занятости.

К числу основных показателей рынка труда относится уровень безработицы, который определяется в соответствующих возрастных группах как удельный вес численности безработных в численности экономически активного населения.

В докладе Росстата «Информация о социально-экономическом положении России» [10] приводятся данные об уровне безработицы в России. На 2021 г. в органах службы занятости населения были официально зарегистрированы в качестве безработных 1,7 млн. человек. Согласно сообщению ведомства на 2024 г. численность рабочей силы в возрасте 15 лет и старше составила 76,3 млн. человек, из них 74,6 млн. человек классифицировались как занятые экономической деятельностью и 1,8 млн. человек - как безработные. Уровень занятости населения (доля занятого



населения в общей численности населения соответствующего возраста) в возрасте 15 лет и старше в 2024 г. составил 61,7% [10; 31].

Рост числа безработных отмечен в 78 регионах, в особенности в Калмыкии, Крыму, Туве, Алтайском и Приморском краях, Астраханской, Курской, Сахалинской и Смоленской областях, Чукотском АО [25].

Одним из важных факторов, оказывающий влияние на динамику российского рынка труда является уровень образования. С повышением уровня образования возрастают требования работников к условиям труда и его оплаты, более высоко оценивается уровень отдачи затраченного труда и в результате период поиска подходящей работы становится более продолжительным. Уровень занятых умственным трудом – это важный показатель качества трудовых ресурсов страны: специалисты с высшим образованием, администраторы и управляющие, административно-вспомогательный персонал, торговые работники [1; 17].

Существует ряд показателей, которые быстрее реагируют на изменение ситуации на рынке труда, чем показатель безработицы. К ним относятся число безработных на одну заявленную вакансию (коэффициент напряженности на рынке труда); средняя продолжительность безработицы; масштабы «скрытой» безработицы и др. [50].

Коэффициент напряженности на рынке труда рассчитывается как отношение численности зарегистрированных в органах службы занятости граждан, не занятых трудовой деятельностью, к заявленной предприятиями и организациями потребности в работниках [21; 28].

В большинстве регионов страны существуют районы с очаговой безработицей. Она локализуется на определенных территориях, и устранить ее без вмешательства извне практически невозможно. Этому способствуют различные факторы, например, низкий уровень территориальной мобильности населения, которые сдерживают транспортные расходы и высокие цены на жилье.

В РФ актуальным явлением стала скрытая безработица. Существуют два наиболее характерных ее проявления – перевод работников на неполный рабочий день (неделю), на неполную ставку или вынужденный отпуск по инициативе администрации (без сохранения, с полным или частичным сохранением заработной платы).

Крупнейший ареал распространения перевода работников на неполный рабочий день, неполную ставку – это Волго-Вятский экономический район, Урал, Поволжье, территории южной Сибири. Скрытой безработицы почти нет на Крайнем Севере и северо-востоке России, в регионах нового освоения и на Северном Кавказе, а наиболее сложная ситуация – в старо-промышленных районах Центральной части России [50].

В аграрных районах со слабой промышленностью и небольшими предприятиями скрытая безработица, скорее, не регистрируется, тем более что у работников есть возможность себя обеспечить во время простоев предприятий личным подсобным хозяйством. Число безработных, приходящихся на 1 вакансию, быстро увеличивается не только в регионах с критической ситуацией на рынке труда, но и в ряде регионов, отличавшихся стабильной ситуацией (Смоленская, Тульская, Воронежская, Самарская, Читинская области и Москва) [25].

В нескольких районах России сохранилось большое по сравнению со среднереспубликанскими показателями число безработных, приходящихся на 1 вакантное место, при невысоком уровне безработицы. К таким регионам относятся, прежде всего, национальные образования: Еврейская автономная область, Республика Тува, Республика Алтай, Усть-Ордынский Бурятский и Эвенкийский автономные округа, а также Новгородская и Саратовская области.

В общем составе безработных доминируют работники металлообрабатывающей, машиностроительной, легкой промышленности. Постепенное расширение спроса на строительные услуги улучшают положение строителей. Их доля среди безработных сокращается. Спрос на высококвалифицированных рабочих строительных профессий, прежде всего со

стороны предприятий негосударственного сектора экономики, в последнее время возрастает [43].

Достаточно устойчивый спрос предполагается на работников учреждений рыночной инфраструктуры, жилищно-коммунального хозяйства, бытового и сервисного обслуживания населения, транспорта, здравоохранения, образования.

Российский рынок труда характеризуется интенсивным движением кадров. Ежегодно меняют место работы до 14 млн. чел., т.е. каждый пятый работник [49].

Перемены на рынке труда, рост безработицы изменили требования к качеству рабочей силы. Повышается спрос работодателей на квалифицированные кадры. Работники низкой квалификации имеют меньше шансов найти новое рабочее место [11].

Основными задачами на рынке труда выступают такие как преодоление дефицита рабочих мест, дальнейшее развитие предпринимательской активности; развитие системы переподготовки рабочей силы и непрерывного образования. В области использования трудовых ресурсов главной задачей являются обеспечение эффективности занятости населения, повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы [3].

Очевидно, что для достижения задачи ускорения темпов экономического роста страны, ликвидации дисбаланса в развитии территорий, борьбы с бедностью и развития инноваций нужно стимулировать создание новых малых предприятий, повышать их конкурентоспособность, увеличивать занятость работников в данном регионе [7; 25].

Обеспечение рационального использования трудовых ресурсов во всех регионах страны составляет одну из важнейших задач социально-экономического развития хозяйственного комплекса России. Для ее решения требуется объективная оценка трудовых ресурсов, которыми располагает общество, потребностей экономики в рабочей силе, путей наиболее эффективного и полного использования трудовых ресурсов в стране.

## 2.3. Государственное регулирование занятости

Основные принципиальные вопросы, связанные с занятостью населения России, отражены в Федеральном законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации» [12]. Статья 5 данного закона говорит нам о том, что:

1. Государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость.

2. Государственная политика в области содействия занятости населения направлена на развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защиту национального рынка труда; обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации на добровольный труд и свободный выбор занятости; создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека и др. [12].

Настоящий Закон определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы.

Гарантии государства по реализации прав граждан Российской Федерации, проживающих за ее пределами, определяются международными договорами (соглашениями) Российской Федерации.

По вышеуказанному закону [12] занятыми считаются граждане:

– работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ;

– зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица,

чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию (далее – индивидуальные предприниматели);

- занятые в подсобных хозяйствах и реализующие продукцию по договорам;

- выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);

- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

- проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

- обучающиеся по очной форме обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения (органы службы занятости);

- временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;

- являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) некоммерческих организаций, организационно-правовая форма которых не предполагает права учредителей (участников) на получение дохода от деятельности этих организаций, включая

членов товариществ собственников жилья, а также членов жилищных, жилищно-строительных, дачных, гаражных кооперативов и иных специализированных потребительских кооперативов, создаваемых в целях удовлетворения потребностей граждан, которые не получают доход от их деятельности;

– являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства.

В данный перечень можно включить зарегистрированных в установленном порядке в качестве самозанятых граждан, применяемых льготный налоговый режим – налог на профессиональный доход (НПД) [47].

Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации.

Обеспечению занятости населения и преодолению негативных последствий циклической безработицы служит определенная законом государственная политика в этой области.

Государственная политика в области занятости должна решать два основных вопроса:

1. удовлетворение потребности в рабочей силе функционирующего инвестирующего капитала. Энергично и прибыльно функционирующий капитал – это лучшее свидетельство эффективного использования рабочей силы;

2. обеспечение рабочими местами трудоспособного населения как условие нормального существования людей. Забота о благосостоянии населения является традиционной функцией государства.

Политика российского государства в области занятости осуществляется по следующим направлениям [12]:

- обеспечение равных возможностей трудоустройства всем гражданам страны независимо от пола, национальности, возраста, социального положения и вероисповедания;
- соблюдение добровольности труда, свободного волеизъявления граждан при выборе вида занятости;
- обеспечение социальной защиты в области занятости;
- поддержка самостоятельности регионов при проведении централизованных мероприятий государства в решении проблем занятости;
- поддержка трудовой и предпринимательской инициативы;
- координация деятельности в области занятости с другими направлениями деятельности государственных органов – экономическими и политическими, включая социальное обеспечение, регулирование и распределение доходов;
- осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды; лица, освобожденные из учреждений лишения свободы; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; граждане предпенсионного возраста; беженцы, вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие аварий и катастроф и др.);
- поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места и др.

Государственная политика занятости в стране направлена не только на регулирование общих процессов в сфере труда, но и на осуществление их в рамках мер, разработанных для регулирования локальных (региональных) рынков труда.

На общегосударственном уровне органы управления занятостью населения представлены Федеральной службой по труду и занятости Российской Федерации.

Действуют также республиканские в составе Российской Федерации службы занятости и центры занятости населения в краях, областях, автономной области, автономных округах, центры занятости населения в районах и городах.

В обязанности служб занятости входят:

- анализ и прогнозирование спроса и предложения на рабочую силу, информации о состоянии рынка труда;
- учет свободных мест и безработных;
- консультации о возможностях получения работы и обеспечения рабочей силой, о требованиях к профессиям и работникам;
- оказание услуг по трудоустройству;
- регистрация безработных;
- оказание помощи, включая выплату пособий;
- организация разработки программ занятости с предусмотренными в них мерами социальной защиты различных групп населения;
- организация профессионального обучения и переобучения граждан [1; 46].

Государство не исключает международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая вопросы, связанные с трудовой деятельностью граждан Российской Федерации за пределами территории России и иностранных граждан на территории России. Кроме этого, государство не против соблюдения международных трудовых норм, если они не идут вразрез с национальными экономическими интересами.

Государство также создает условия для развития негосударственных организаций, осуществляющих деятельность по содействию в трудоустройстве граждан, включая частные агентства занятости.



## **Глава 3. Основные трудовые показатели**

### **3.1. Производительность труда**

В результате трудовой деятельности производятся товары и услуги, которые характеризуются, во-первых, издержками производства, или себестоимостью, во-вторых, рыночной стоимостью. Соотношение этих двух величин по каждому виду товаров и услуг, умноженных на их объем, определяет прибыльность и рентабельность производства.

Результативность производства может быть измерена также путем сопоставления его объемов со стоимостью основных производственных фондов предприятия, занятого выпуском этой продукции. Такой показатель называется фондоотдачей. Обобщающим показателем результативности труда является его производительность, характеризующая объемы выпущенной продукции или произведенных услуг на единицу затрат труда [2].

Непременным условием развития производства, а также повышения уровня жизни населения служит рост производительности труда. Производительность труда – выражение всеобщего экономического закона, экономическая необходимость развития общества независимо от господствующей в нем системы хозяйствования.

Повышение производительности труда заключается в том, что доля затрат живого труда в продуктах уменьшается, а доля затрат прошлого труда увеличивается, но при этом общая сумма труда, заключенная в каждой единице продукта, уменьшается.

На уровень производительности труда оказывает влияние величина экстенсивного использования труда, интенсивность труда, а также технико-технологическое состояние производства.

Источником роста производительности труда, который не имеет пределов, являются НТП, технико-технологическое совершенствование производства, появление новых материалов, видов энергии и др. Все это формирует производительную силу труда – его способность производить по

мере роста технической оснащенности производства все больше и больше продукции [30].

Однако в соответствии с современной экономической теорией процесс производства продукции – это результат не только функционирования труда, но и совокупного действия труда, капитала, земли и предпринимательства. Роль и долю каждого из этих факторов производства в процессе создания продукции точно установить невозможно.

Следовательно, отнесение объема выпущенной продукции к трудозатратам, связанным с этим выпуском, при подсчете производительности труда вовсе не означает, что только труд является источником продукции, а представляет лишь один из способов определения эффективности производства.

Рост производительности труда на предприятиях проявляется в виде увеличения массы продукции, создаваемой в единицу времени при неизменном ее качестве; повышения качества продукции при неизменной ее массе, создаваемой в единицу времени.

Также рост производительности труда возможен при сокращении затрат труда на единицу производимой продукции; изменении соотношения затрат живого и прошлого труда в сторону роста доли затрат прошлого труда при общем сокращении затрат труда; сокращении времени производства и обращения товаров; увеличении массы и нормы прибыли [40].

Рост производительности труда обеспечивает предприятиям и всему общественному производству дальнейшее развитие и благоприятные перспективы, что, в конечном счете, приведет к повышению уровня жизни населения.

Показателями производительности труда служат выработка и трудоемкость продукции. Они связаны между собой обратно пропорциональной зависимостью. Выработка продукции – это соотношение объема производства продукции (работ, услуг) и трудовых затрат на выпуск

продукции. Трудоемкость считается как соотношение трудовых затрат на выпуск продукции (объема производства продукции) [30].

В масштабе экономики страны уровень производительности труда (выработки продукции) в сфере материального производства определяется отношением величины валового внутреннего продукта за определенный период к среднесписочной численности персонала, занятого в сфере производства в течение этого периода.

В сфере услуг производительность труда (выработка) определяется отношением стоимости услуг без стоимости материальных затрат на их оказание за определенный период работникам, занятым в экономике.

Понятие эффективности труда кроме экономического аспекта включает в себя еще психологический и социальный аспекты [42].

Психофизиологическая эффективность труда определяется воздействием трудового процесса на организм человека.

Социальная эффективность труда включает требование гармоничного развития личности каждого работника, повышение его квалификации и расширение производственного профиля, формирование позитивного социального климата в трудовых коллективах, усиление социально-политической активности и совершенствования всего образа жизни.

Существуют три основных метода измерения объема производства продукции – натуральный, трудовой и стоимостной [50].

Натуральный метод – объем производства продукции выражается в физических единицах: штуках, килограммах, метрах и т.д. Такой способ измерения объема выпускаемой продукции представляется наиболее точным, но он имеет весьма ограниченную сферу применения, так как редкое предприятие выпускает однородную продукцию. Следовательно, натуральный измеритель объема продукции неприменим для большинства предприятий. В этом заключается его существенный недостаток.

Трудовой метод основан на использовании для характеристики объема производства норм трудовых затрат – нормо-часов. Он пригоден для оценки уровня производительности труда на отдельных участках производства, в цехах, но требует строгой обоснованности используемых норм. При разнонапряженности норм такой метод дает существенные искажения, поэтому его применение не имеет широкого распространения.

Стоимостной метод наиболее универсален, он позволяет проводить сравнение уровня и динамики производительности труда на предприятии, в отрасли, регионе, стране. Вопрос состоит в том, какой показатель стоимости принять для измерения объема производства.

Трудозатраты (Т) наиболее точно отражаются количеством отработанных человеко-часов. Но их подсчет очень трудоемок.

Человеко-дни дают менее точный результат трудозатрат по сравнению с человеко-часами, так как они не учитывают внутрисменных простоев.

Показатель среднесписочной численности персонала используется при подсчетах годовой производительности труда, так как это обеспечивает сопоставимость показателей различных предприятий, отраслей и по стране в целом. Показатели же часовой и дневной выработки применяют при внутрипроизводственном анализе хозяйственной деятельности предприятия.

Другой показатель производительности труда – трудоемкость продукции – представляет собой сумму затрат живого труда на производство единицы продукции [30].

Для определения трудоемкости единицы продукции затраты на все производство делят на объем выпущенной продукции за определенный период.

В целях планирования и анализа труда рассчитывают трудоемкость отдельных операций, изделий, работ.

Полная трудоемкость продукции отражает все затраты труда на изготовление каждого изделия и всей их суммы.

В зависимости от степени и характера влияния на уровень производительности труда факторы можно объединить в три группы: материально-технические, организационно-экономические и социально-психологические [41].

Материально-технические факторы связаны с использованием новой техники, прогрессивных технологий, новых видов сырья и материалов.

Организационно-экономические факторы определяются уровнем организации труда, производства и управления.

Социально-психологические факторы определяются качеством трудовых коллективов, их социально-демографическим составом, уровнем подготовки, дисциплинированности, трудовой активности и творческой инициативы работников, системой ценностных ориентаций, стилем руководства в подразделениях и на предприятии в целом и др. [39].

Все перечисленные факторы взаимосвязаны, они должны изучаться комплексно. Это необходимо для того, чтобы более точно оценить влияние каждого фактора, так как действия их неравноценны. Одни дают устойчивый прирост производительности труда, а влияние других является преходящим. Разные факторы требуют различных усилий и затрат для приведения их в действие.

Факторы влияния на динамику производительности труда можно еще разделить на внутренние и внешние.

Внутренние факторы включают уровень технической вооруженности предприятия, эффективность применяемой технологии, организацию труда и производства, действенность применяемых систем стимулирования, обучения и переобучения кадров и т.п.

Внешние факторы включают изменение ассортимента продукции, социально-экономические условия в обществе и регионе, надежность материально-технического снабжения и т.п.

Резервами роста производительности труда могут быть неиспользованные возможности экономии затрат труда, в частности, снижение трудоемкости и увеличение выработки продукции.

### **3.2. Нормирование труда**

Нормирование труда является частью организации труда на предприятии. Под нормированием труда понимают процесс установления научно-обоснованных норм затрат труда на выполнение какой-либо работы.

Нормирование труда – это вид деятельности по управлению производством, который заключается в установлении необходимых затрат и результатов труда, а также соотношений между численностью работающих и количеством используемых ими средств труда [8].

Другими словами, нормирование труда – это вид экономической деятельности по установлению норм выработки в расчете на одного работника, других экономических норм и нормативов.

Научное обоснование норм предполагает учет технических и технологических возможностей производства, учет особенностей применяемых предметов труда, использование прогрессивных форм, приемов и методов труда, его физиологически оправданную интенсивность, нормальные условия труда.

Термин «норма» в переводе с латинского означает руководящее начало, правило, образец. Норма – это научно обоснованная величина расхода тех или иных технических ресурсов в конкретных производственно-технических условиях (норма обслуживания, норма отдачи, норма прибыли и др.).

Норматив – это расчетная величина затрат рабочего времени, материальных и денежных ресурсов, применяемых в хозяйственной деятельности предприятия (например, нормативы оплаты труда) [22].

Таким образом, нормирование труда – это вид деятельности по управлению трудом и производством, направленный на установление

необходимых затрат и результатов труда, а также необходимых соотношений между численностью различных групп персонала и количеством оборудования.

В современных условиях важно отметить объективную необходимость повышения роли нормирования труда как одного из существенных звеньев экономического механизма, определяющего эффективность деятельности предприятий.

Основными объектами нормирования труда в настоящее время являются:

- затраты рабочего времени на выполнение элементов производственного процесса (нормы времени);

- количество единиц продукции (работы), которое может быть изготовлено (выполнено) одним или группой рабочих в единицу рабочего времени за определенный период (нормы выработки);

- количество производственных объектов (станков, агрегатов, рабочих мест), которое должен обслуживать один или группа рабочих (норма обслуживания);

- численность персонала, необходимая для выполнения определенного объема работ (нормы численности);

- численность работников, подчиненных одному руководителю (нормы управляемости);

- время отдыха в течение смены;

- скорость рабочих движений;

- затраты физической энергии работников и др.

Целью нормирования труда на предприятии является обеспечение эффективного использования его производственного и трудового потенциала, конкурентоспособности выпускаемой продукции на основе целенаправленных усилий по снижению трудовых затрат в результате внедрения достижений науки и передового опыта, своевременного их отражения в нормах [50].

Нормы труда как бы подводят итог техническим и организационным решениям на производстве, они фиксируют достигнутый уровень технико-

технологического и организационного совершенства на предприятии и для этих условий устанавливают меру труда.

Нормы труда являются также необходимым элементом планирования труда и производства. При помощи норм труда:

- рассчитывают трудоемкость производственной программы;
- определяют необходимую численность персонала и его структуру на предприятии.

Наконец, нормы труда – это составная часть организации оплаты труда, так как с их помощью устанавливается расценка – величина заработка за выполнение единицы работы.

На практике используются следующие виды норм труда [50]:

- норма времени;
- норма продолжительности рабочего дня и недели;
- норма выработки;
- норма обслуживания;
- норма времени обслуживания;
- норма численности работников;
- норма трудоемкости;
- норма управления;
- нормированное задание.

Норма времени ( $H_{вр}$ ) – количество рабочего времени (в минутах, часах), необходимого для выполнения единицы работы (изделие, узел, деталь, операция) рабочим или группой рабочих соответствующей квалификации в определенных организационно-технических условиях. Норма времени является основной нормой и исходной величиной для установления большинства других норм труда.

Норма продолжительности рабочего дня и рабочей недели является наиболее общей и важной нормой труда. Она устанавливается



законодательством. Обычная продолжительность рабочего дня – 8 ч при 40-часовой неделе.

Норма выработки ( $N_{\text{выр}}$ ) – объем работ в натуральных единицах (тонны, штуки, метры квадратные и т. д.), который должен быть выполнен за единицу времени (час, смена, месяц) одним рабочим или группой рабочих соответствующей квалификации в конкретных организационно-технических условиях. Величина нормы выработки находится в обратной пропорциональной зависимости от нормы времени.

Норма обслуживания ( $N_{\text{обс}}$ ) – зона работы или количество единиц оборудования, производственных площадей либо других производственных единиц (рабочих мест, работников и т. д.), которые должен обслуживать один рабочий или группа рабочих необходимой квалификации в определенных организационно-технических условиях. Эти нормы применяются для нормирования труда основных рабочих-многостаночников, а также вспомогательных рабочих (наладчиков, электриков, слесарей-ремонтников и т. д.). Величина нормы обслуживания находится в обратной пропорциональной зависимости от величины нормы времени обслуживания.

Норма времени обслуживания ( $t_{\text{обс}}$ ) – время, необходимое на обслуживание на протяжении смены единицы оборудования, рабочего места, одного работника и т. д.

Норма численности работников ( $N_{\text{ч.р}}$ ) – количество работников определенного профессионально-квалифицированного состава, установленное по нормативам или без них, для выполнения конкретных функций (например, бухгалтерских), нестабильных по характеру и объему работ.

Норма трудоемкости ( $t_{\text{н.тр}}$ ) – это норма затрат труда, установленных в нормо-человеко-часах (или нормо-человеко-днях) на выполнение единицы труда (изделие, узел, деталь) при определенных организационно-технических условиях; она применяется для расчета объема работ, периода их выполнения и количества работников, а также для определения динамики производительности труда. Фактическая трудоемкость рассчитывается как

произведение продолжительности производственного процесса и количества участников в нем.

Норма управления ( $N_{упр}$ ) определяет количество работников, которые могут быть непосредственно подчинены одному руководителю.

Нормированное задание ( $N_3$ ) – это состав и объем работ, который должен быть выполнен одним или группой работников за определенный период времени (смена, месяц). Нормированные задания доводятся рабочим вспомогательного производства, а также служащим, нормирование которых происходит с помощью норм обслуживания или норм численности работников.

Все виды норм находятся во взаимосвязи и взаимозависимости, поэтому нормирование труда по одним нормам не должно противоречить нормированию одного и того же объекта по другим нормам [50].

Нормы труда должны иметь следующие обоснования:

1. экономическое – учитывает наилучший вариант эффективного использования трудовых и материальных ресурсов;
2. техническое – учитывает свойства предмета труда, продуктивность оборудования, режим его работы;
3. санитарно-гигиеническое – учитывает состояние промышленной среды труда;
4. психофизиологическое – учитывает затраты физической и умственной энергии работника, напряжение, тяжесть, темп, монотонность труда, а также необходимость установления перерывов на отдых во время работы, чтобы поддерживать нормальную трудоспособность и замедлять накопление усталости;
5. социальное – учитывает уровень содержательности и привлекательности труда, а также квалификацию

Изучение затрат рабочего времени проводится с помощью наблюдений: фотографий рабочего времени, хронометража и других методов [28].

Изучение затрат рабочего времени позволяет получить необходимые данные для совершенствования организации труда и установления норм

трудовых затрат, выявить резервы роста производительности труда и лучшего использования оборудования.

**Фотография рабочего времени** – это последовательная регистрация интервалов текущего времени рабочей смены по видам его затрат согласно принятой классификации. Данная фотография предназначена для выявления структуры рабочего времени, его фактического распределения по видам затрат с целью совершенствования организации труда и производства путем ликвидации потерь рабочего времени и излишних его затрат.

**Хронометраж** – метод изучения затрат времени на выполнение определенной работы путем наблюдения и измерения циклически повторяющихся ее элементов, целями которого являются установление норм времени и получение данных для разработки нормативов по труду; изучение и внедрение передовых приемов и методов труда.

Для нормирования труда кроме данных, полученных при помощи фотографий рабочего времени и хронометражей, используются нормативные материалы, справочники, стандарты, которые разрабатываются научно-исследовательскими лабораториями или отделами.

На практике используются опытно-статистический и аналитический методы нормирования.

При опытно-статистическом (иногда его называют суммарным) методе нормы устанавливаются в целом на всю работу без поэлементного анализа операций.

Аналитический метод нормирования имеет две разновидности: аналитически-расчетный и аналитически-исследовательский. Они различаются способом определения затрат времени.

При нормировании труда специалистов и технических исполнителей используются нормативы затрат времени на выполнение закрепленных за ними видов работ. Эти нормативы должны по возможности охватывать все этапы и виды работ, правильно учитывать влияние факторов на трудоемкость и условия выполнения работ.

Управление нормированием труда следует рассматривать как подсистему управления предприятием (организацией) в целом, совместную деятельность руководителей и специалистов соответствующих служб [28].

Система управления нормированием труда на предприятии (организации) призвана способствовать:

- созданию возможностей применения современной методологии нормирования труда;
- использованию принципов оценки интенсивности труда и установлению на их основе норм равной напряженности;
- достижению максимального охвата нормированием всех трудовых процессов персонала и обеспечению высокого качества устанавливаемых и внедряемых норм трудовых затрат;
- минимизации сроков разработки и внедрения прогрессивных норм и нормативов по труду при обеспечении их высокого качества по основным показателям;
- своевременному обеспечению информацией о нормах труда заинтересованных служб подготовки производства и управления.

Нормы труда не могут оставаться неизменными в течение длительного периода времени и подлежат периодическому обновлению по мере снижения трудоемкости продукции.

Все нормы труда периодически подвергаются пересмотру, к чему вынуждают следующие обстоятельства:

- 1) изменение производительности оборудования;
- 2) изменение технологии и режимов обработки предметов труда;
- 3) изменение применяемого сырья, материалов, топлива;
- 4) изменение конструкции изделия;
- 5) овладение большинством рабочих передовыми приемами труда.

Пересмотр норм должен включать следующие процедуры:

- 1) заблаговременное, но не менее чем за месяц уведомление рабочих о пересмотре норм;

2) проведение разъяснительных работ;

3) согласование новых норм труда с профсоюзным комитетом и советом трудового коллектива.

На предприятиях должна осуществляться систематическая работа по выявлению и использованию резервов роста производительности труда и установлению прогрессивных норм труда [34].

Нормирование труда является основой рациональной организации труда и производства. В процессе расчета норм определяется оптимальный вариант последовательности выполнения операции (работы), планировки рабочего места, его обслуживания, методов труда.

Нормирование труда обеспечивает также повышение эффективности трудовых процессов. Методы изучения затрат рабочего времени, применяемые в нормировании, позволяют выявлять недостатки в организации производства и использовании резервов, с тем чтобы в дальнейшем разработать мероприятия по оптимизации использования рабочего времени и рационализации выполнения трудовых операций.

Технически обоснованные нормы обеспечивают нормальную интенсивность труда, позволяющую длительное время сохранять высокую работоспособность, производительность и интенсивность труда.

Это достигается применением таких норм и нормативов, при разработке которых учитывается психофизиологически допустимый уровень интенсивности труда, характеризующийся оптимальным уровнем функционирования организма, воспринимаемым работниками, или наиболее удобный, не требующий специальных усилий и напряжения.

Нормирование труда, определяя меру вознаграждения за труд, является основой организации заработной платы, служит обоснованием выбора и применения форм и систем оплаты труда.

По мере развития различных форм собственности возрастает роль социальной направленности нормирования труда.

### 3.3. Оплата труда

Сущность оплаты труда как экономической категории следует рассматривать как элемент дохода наемного работника, форму экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда.

Вместе с тем для работодателя, который покупает ресурс труда для использования его в качестве одного из факторов производства, оплата труда наемных работников является одним из элементов издержек производства. В условиях рыночной экономики на величину заработной платы влияют рыночные и внерыночные факторы, которые оказывают влияние на уровень оплаты труда.

Прежде чем рассмотреть эти факторы и характер их воздействия на заработную плату, необходимо четко определить, какие элементы можно выделить в зарплате работника и какие из них в большей или меньшей степени подвержены влиянию рыночной конъюнктуры. Фактором относительной стабильности и малой гибкости ставки заработной платы является долговременность взаимных трудовых обязательств фирмы и работника. Для фирмы затраты на найм (набор, отбор, подготовку, адаптацию) работника достаточно высоки. За время работы на фирме он адаптируется именно к конкретным условиям работы и поэтому замена его на другого работника, даже обладающего теми же профессионально-квалификационными характеристиками, будет неравноценной.

Для самого работника заключение договора на длительный срок обеспечивает гарантии занятости и условий найма. Именно в силу этого договор (контракт) заключается на определенное время и фиксирует такие условия, как продолжительность рабочего времени, уровень оплаты и условия ее увеличения, порядок индексации и т.п. Таким образом, у работодателя снижается возможность изменять уровень и условия оплаты труда.

Труд является категорией не только экономической, но и политической, так как занятость населения, уровень его профессиональной подготовки и эффективность труда в жизни государства в целом и регионов в частности играют очень важную роль в развитии страны. В связи с этим особое внимание государство уделяет правовым основам организации и оплаты труда. На практике это выражается большим количеством законодательных актов и иных документов государственного и регионального уровней по вопросам организации и оплаты труда.

Уровень оплаты, минимальные ставки заработной платы, прочие условия найма регулируются системой коллективных договоров и соглашений. В России порядок их заключения определен Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (от 1995 г., с учетом внесенных изменений и дополнений) [28].

Соглашения могут заключаться на уровне:

1. Федеральном – генеральное тарифное соглашение, отраслевые и профессиональные соглашения;
2. Субъектов федерации – региональные, отраслевые, территориальные;
3. Двусторонние коллективные договоры – отдельного предприятия, организации, фирмы.

Эти соглашения, кроме коллективных договоров, являются преимущественно трехсторонними и заключаются между представителями объединений работодателей и объединений профессиональных союзов соответствующих уровней и представителями государства:

1. для генерального соглашения – это правительство РФ;
2. отраслевых федеральных соглашений – министерство труда;
3. профессиональных соглашений – соответствующие органы по труду;
4. региональных соглашений – органы исполнительной власти;
5. территориальных соглашений – органы местного самоуправления.

Генеральное и региональное соглашения устанавливают общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном и региональном уровнях.

Сторонами коллективного договора выступают работники и работодатели.

Двусторонний коллективный договор может включать такие пункты, как формы, система и размер оплаты, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, дополнительные обязательства, социальные льготы и гарантии.

На уровень заработной платы оказывают влияние следующие факторы:

- ограничение предложения на рынке труда за счет установления миграционных барьеров, законодательного ограничения рабочего времени, запрещения принимать на работу не членов профсоюза,
- лимитирование интенсивности труда и трудовой нагрузки;
- давление на работодателя при заключении коллективных договоров;
- содействие развитию производств, обеспечивающих увеличение спроса на труд, рост занятости;
- борьба с монополизацией производства, поскольку монополия стремится к росту цен при сокращении объемов производства, что способствует росту безработицы и ухудшению условий оплаты труда.

Различают два основных метода регулирования заработной платы: централизованный и локальный.

Централизованный метод предполагает законодательное установление норм оплаты труда, исполнение которых обязательно либо для всех предприятий и организаций России, либо только для отдельных отраслей и профессиональных групп.

Централизованное регулирование заработной платы осуществляется путем использования следующих механизмов:

- Применение норм Трудового кодекса РФ.



– Использование тарифной системы, которая является средством государственного регулирования заработной платы работников бюджетной сферы. Для работников других отраслей она носит рекомендательный характер.

– Установление минимального размера заработной платы. Минимальная заработная плата является государственной гарантией и устанавливается Законом РФ. Этот государственный норматив обязателен для всех организаций и предприятий независимо от формы собственности, отрасли, территории.

Сущность оплаты труда проявляется в функциях, которые она выполняет в фазах общественного производства: производстве, распределении, обмене и потреблении.

Рассмотрим данные функции [35]:

– Воспроизводственная функция. Заключается в обеспечении работников, а также членов их семей необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы, воспроизводства поколений. В ней реализуется экономический закон возвышения потребностей. Эта функция тесно связана с особенностями государственного регулирования заработной платы, установлением на законодательном уровне такого минимального ее размера, который обеспечивал бы воспроизводство рабочей силы.

– Стимулирующая функция. Ее сущность состоит в установлении зависимости заработной платы работника от его трудового вклада, от результатов хозяйственной деятельности предприятия, причем указанная зависимость должна заинтересовать работника в постоянном улучшении результатов своего труда.

– Измерительная функция. Функция предназначена для отражения меры живого труда при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства. Посредством заработной платы определяется индивидуальная доля в фонде потребления каждого участника производственного процесса в соответствии с его трудовым вкладом.

– Распределительная функция. Значение данной функции в настоящее время существенно возрастает. Сущность ее состоит в оптимизации распределения трудовых ресурсов по регионам, отраслям экономики, предприятиям.

– Функция формирования платежеспособного спроса населения. Назначение этой функции – увязка платежеспособного спроса, под которым понимается форма проявления потребностей, обеспеченных денежными средствами покупателей, и производства потребительских товаров. Поскольку платежеспособный спрос формируется под воздействием двух основных факторов – потребностей и доходов общества, то с помощью заработной платы в условиях рынка устанавливаются необходимые пропорции между предложением и спросом.

Для реализации вышеназванных функций необходимо соблюдение следующих важнейших принципов:

1. Повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства и труда. Этот принцип связан с действием объективного экономического закона возвышения потребностей, согласно которому более полное их удовлетворение реально лишь при расширении возможностей получить за свой труд большее количество материальных благ и услуг.

2. Обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы. Сущность этого принципа – максимизация трудовых доходов на основе развития и повышения эффективности производства.

3. Дифференциация заработной платы в зависимости от трудового вклада работника в результаты деятельности предприятия, содержания и условий труда, климатических условий жизни, его отраслевой принадлежности. Данный принцип основан на необходимости усиления материальной заинтересованности работников в квалификации своего труда, обеспечении высокого качества продукции.

4. Равная оплата за равный труд. В условиях рынка рассматриваемый принцип следует понимать как недопущение дискриминации в оплате труда по полу, возрасту, национальной принадлежности и т.д., соблюдение принципа справедливости в распределении внутри предприятия, предполагающего адекватную оценку одинакового труда через его оплату.

5. Государственное регулирование оплаты труда бюджетных работников.

6. Учет воздействия рынка труда. На рынке труда представлен широкий диапазон заработной платы как в государственных и частных компаниях, где рабочая сила не охвачена профсоюзами, и плата за труд полностью определяется администрацией.

7. Принцип информированности о системах оплаты труда. Исполнители должны четко представлять, в каком случае размер заработной платы повышается и в каком снижается [35].

Размер заработной платы устанавливается на предприятиях на основе определения оплаты труда, которая состоит из трех составляющих:

- техническое нормирование труда;
- тарифное нормирование заработной платы;
- системы и формы оплаты труда.

Рассмотрим составляющие более подробно:

– Техническое нормирование труда представляет собой процесс установления технически обоснованных норм труда (норм времени, выработки, обслуживания, норм времени обслуживания оборудования, норм численности персонала), необходимых для количественной оценки затрат труда на выполнение конкретных работ.

– Тарифное нормирование заработной платы – это система ставок заработной платы рабочих и служащих на основе тарифных нормативов (тарифных ставок, тарифных сеток, должностных окладов, тарифно-квалификационных справочников). Для полной оценки труда, интенсивности и тяжести, срочности и других условий существуют доплаты и надбавки.

– Системы и формы оплаты труда – это способы использования норм труда и тарифной (бестарифной) системы для расчетов заработной платы работников с учетом конкретных особенностей их труда.

Вопросы оплаты труда в Российской Федерации регламентируются на государственном, региональном, отраслевом уровнях, а также на уровне предприятий.

Так, в Трудовом кодексе РФ (ст. 129 «Оплата и нормирование труда») говорится об определении заработной платы, тарифной сетки, тарифной ставки, квалификационного разряда. Далее в статье «Заработная плата» говорится, что месячная заработная плата не может быть ниже установленного минимального уровня оплаты труда [38].

Заработная плата – это денежное вознаграждение за труд. Различают номинальную и реальную заработную плату. Номинальная заработная плата – это начисленная заработная плата в денежном выражении, полученная работником за определенный период времени.

Реальная заработная плата характеризует то количество товаров и услуг, которое может быть приобретено работником при данном размере заработной платы и данном уровне цен.

Основными элементами организации оплаты труда считаются тарифная система, нормирование труда, формы и системы заработной платы, премирование рабочих и служащих.

Основной тарифной системой являются единые тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки, тарифные ставки, схемы должностных окладов [21].

Единые тарифно-квалификационные справочники (ЕТКС) представляют собой систематизированный перечень работ и профессий рабочих, имеющих в отраслях национальной экономики. ЕТКС состоят из нескольких десятков выпусков по различным производствам и видам работ, в которых указывается, что должен уметь и знать рабочий определенной профессии и квалификации.

Для управления оплатой труда руководителей и специалистов служит квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, разработанный Институтом труда.

Справочник рекомендован для применения на предприятиях различных отраслей экономики всех организационно-правовых форм. Справочник предусматривает деление всех служащих на три категории: руководителей, специалистов и других служащих (технических специалистов). Квалификационные характеристики каждой должности имеют три раздела: должностные обязанности, требования к знаниям, требования к квалификации.

Тарифная сетка – это элемент тарифной системы, представляющий шкалу соотношений в системе размеров заработной платы. Тарифная сетка рабочих характеризуется несколькими тарифными разрядами. Основное её назначение дифференциация тарифных ставок в зависимости от квалификационных требований [5].

Тарифная ставка – элемент тарифной системы, позволяющий установить размер заработной платы за 1 час, день (смену), месяц. Тарифная ставка 1-го разряда рассчитывается по установленной правительством РФ величине минимального размера оплаты труда (МРОТ) и продолжительности рабочего времени [5].

В условиях рыночной экономики предприятия сами определяют тарифные ставки по разрядам и устанавливают должностные оклады.

В настоящее время применяют две основные формы оплаты труда рабочих: сдельную и повременную.

Сдельная форма – заработок рабочего находится в прямой зависимости от количества и качества труда. Основным документом является наряд – задание, в котором указываются объемы работ, сроки их выполнения, сумма заработной платы.

Разновидности сдельной оплаты труда – прямая сдельная, косвенная и аккордная.

Прямая сдельная оплата труда выплачивается за фактически выполненный объём работ по единым расценкам. Оплата труда в этом случае пропорциональна результату.

Косвенная сдельная система оплаты применяется в основном для оплаты труда вспомогательных рабочих и подсобных обслуживающих рабочих-сдельщиков. Суть её заключается в том, что тарифная ставка вспомогательного рабочего умножается на процент выполнения норм выработки, достигнутый рабочим-сдельщиком.

Аккордная система оплаты труда – система оплаты труда, отличительная особенность которой в том, что размер оплаты устанавливается не на отдельную операцию, а на весь заранее установленный комплекс работ с определением срока его выполнения. Сумма оплаты объявляется заранее. Если для выполнения аккордного задания требуется длительный срок (более месяца), то производятся промежуточные выплаты за фактически выполненный за данный период объём работ, а окончательный расчет производится после приемки всех работ по наряду. Такая система оплаты труда практикуется при дифференциации ставок по интенсивности труда для сдельщиков и повременщиков. При невыполнении в срок аккордной работы ее оплата производится не по ставкам сдельщиков, а на условиях повременной оплаты.

Аккордная система оплаты труда может сопровождаться премированием при досрочном выполнении работ. Тогда заработок определяется на основе наряда и оговоренного размера премии. Эта система может иметь индивидуальный и коллективный характер. В последнем случае применяется тот или иной метод распределения заработка.

Повременная оплата – оплата за фактически отработанное время по тарифным ставкам, соответствующим разряду работника.

Различают простую повременную, повременно-премиальную оплату труда, повременно-премиальную с нормированным заданием.

Простая повременная система оплаты, при которой размер оплаты зависит от тарифной ставки, соответствующей квалификационному разряду работника, и отработанного рабочего времени.

Повременно-премиальная система, при которой работник сверх заработка по тарифной ставке за фактически отработанное время дополнительно получает премию за достижение определенных показателей.

Повременно-премиальная система с нормированным заданием используется, когда функции рабочих четко регламентированы и может быть рассчитана норма времени по каждой операции.

Повременная форма оплаты труда и ее системы стимулируют повышение квалификации работников, создают условия для заинтересованности в высококачественной работе, но вместе с тем имеют недостаток – отсутствие связи оплаты труда с его результатами.

В практике организации труда появилось понятие "бестарифная система", которая получила распространение на некоторых предприятиях страны [45].

Суть этой системы в том, что заработная плата работника зависит от конечных результатов работы трудового коллектива и основана на оценке количества и качества труда работников при помощи трёх показателей: квалификационного уровня работника; коэффициента трудового участия; количества отработанного времени.

Система должностных окладов используется для руководителей, специалистов и служащих. Должностной месячный оклад – абсолютный размер заработной платы, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью. Окладная система оплаты труда может предусматривать элементы премирования за количественные и качественные показатели.

Структура фонда заработной платы на предприятии сложна. Кроме прямой оплаты труда за проработанное время либо произведенную продукцию или работу (при сдельной или договорной оплате), в фонд включаются стимулирующие и компенсирующие выплаты, а также все денежные суммы,

выплачиваемые за непроработанное время, если согласно действующему трудовому законодательству за работниками сохраняется заработная плата.

Система заработной платы характеризует взаимосвязи элементов заработной платы: тарифной части, доплат, надбавок, премий.

Следует различать основную и дополнительную заработную плату.

Под основной заработной платой следует понимать:

– выплаты за отработанное время, за количество и качество выполненных работ при повременной, сдельной и прогрессивной оплате;

– доплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, выходные и праздничные дни;

– доплаты за работу при совмещении профессий или замещении отсутствующего работника;

– оплата простоев не по вине работника;

– дополнительная оплата за работу в особых условиях труда.

Дополнительная заработная плата включает выплаты, связанные с достижением дополнительных результатов труда по сравнению с предусмотренными нормами.

К ним относят: премии, надбавки и доплаты к тарифным ставкам и должностным окладам (оплата отпуска; вознаграждение за выслугу лет; выплата выходного пособия и др.).

Для стимулирования труда предприятиям предоставлено право самостоятельно разрабатывать и применять премиальные положения, которые включаются в коллективный договор.

Главным направлением в стимулировании руководителей, специалистов и служащих является премирование за фактическое улучшение результатов работы.

При оценке деятельности специалистов основное внимание обращается на их творческую активность, которая проявляется в изобретениях, рационализаторских предложениях, коммерческих идеях и т.п.



Большинство систем оплаты труда, применяемых на предприятиях развитых стран, рассматривается как ноу-хау и не публикуется в открытой печати. Общей тенденцией является расширение сферы применения систем, основанных на повременной оплате с нормированным заданием и достаточно большой долей премий (50 %-100%) за вклад сотрудника в увеличение дохода фирмы. В современных системах заработной платы особое внимание обращается на усиление заинтересованности каждого сотрудника в повышении эффективности производственных ресурсов.

В современных условиях для стимулирования повышения эффективности и производительности труда необходимо менять не только систему его оплаты, но и сам подход к ее формированию.

## **Глава 4. Социально-трудовые отношения на предприятии**

### **4.1. Трудовые кадры и их развитие**

Работа с кадрами является важным элементом организации труда и управления трудовыми ресурсами, потому что без обеспечения определенного уровня умелости работника, без его профессионализма нельзя рассчитывать на сколько-нибудь эффективную деятельность на производстве.

Персонал предприятия – это объект постоянной заботы со стороны руководства предприятием. Как уже неоднократно отмечалось, роль ресурсов существенно возрастает в период рыночных отношений.

Существенно изменились принципы, методы и социально-психологические подходы в управлении персоналом предприятия. В условиях рынка управление персоналом является сложным процессом, в котором органично сочетаются вопросы методологии, науки и искусства.

Именно человеческий капитал, а не заводы, оборудование и производственные запасы являются краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности [48].

Основными аспектами влияния человеческого фактора на повышение эффективности работы предприятия являются: отбор и продвижение кадров, подготовка кадров и их непрерывное обучение, стабильность и гибкость состава работников, совершенствование материальной и моральной оценки труда работника [11; 17].

Если оценивать человеческий капитал не как издержки, а как актив предприятия, который надо грамотно использовать, то решение о принятии сотрудника на работу стоит больших денег. Так, если бы дело касалось покупки машины на такую же сумму, то решение принималось бы высшим руководством предприятия и были бы неизбежны вопросы об их полной загрузке и стоимости поддержания в рабочем состоянии, но, к сожалению, при приеме на работу нового сотрудника задается очень мало вопросов.

Традиционные принципы отбора уделяют слишком много внимания специализированным знаниям, которые быстро устаревают. И поэтому так мало внимания уделяется тем сотрудникам или кандидатам в сотрудники, кто способен постоянно учиться.

Существуют два главных критерия отбора и продвижения работников:

- высокая профессиональная квалификация и способность к обучению;
- опыт общения и готовность к сотрудничеству.

Профессиональное обучение – это комплексный, непрерывный процесс формирования у сотрудников организации специфических профессиональных навыков посредством специальных методов обучения [1].

Гарантия занятости и снижение текучести кадров обеспечивают значительный экономический эффект и формируют у работников желание повышать эффективность работы, не опасаясь увольнения.

Подготовке кадров должен предшествовать профессиональный отбор кандидатов на то или иное рабочее место. Задача профессионального отбора – определение пригодности человека к выполнению конкретной работы и подбор наиболее эффективных исполнителей и руководителей если не для всех, то для большинства рабочих мест и должностей – очень актуальна в системе рыночных отношений [11].

Профессиональная пригодность устанавливается путем проверки состояния здоровья, измерения определенных психофизиологических параметров человека, необходимых для избранной им профессии, использования тестового и других методов контроля. При профессиональном отборе необходимо обращать особое внимание на наличие или отсутствие тех свойств личности, которые не поддаются изменению, тренировке, формированию и которые определяются генотипом человека.

Развитие персонала является важнейшим условием успешного функционирования любой организации. Это особенно справедливо в современных условиях, когда ускорение научно-технического прогресса

значительно убыстряет процесс устаревания профессиональных знаний и навыков.

Профессиональное развитие представляет собой процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей.

Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. Он проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором [17].

Профессиональное обучение на производстве охватывает подготовку новых рабочих, переподготовку и обучение вторым профессиям, повышение их квалификации.

Подготовка новых рабочих на производстве осуществляется в форме индивидуальной и групповой подготовки на рабочих местах и курсовой системы обучения на учебно-производственной базе предприятия под руководством мастеров производственного обучения [36].

Переподготовка преследует цель обучения рабочих новым профессиям в соответствии с требованиями научно-технического прогресса. Обучение вторым профессиям направлено на расширение производственного профиля рабочих, на возможность совмещения профессий в целях повышения производительности труда, его содержательности и привлекательности.

Образовательный процесс при профессиональной подготовке рабочих состоит из двух этапов: теоретическое и производственное обучение [17].

Теоретическое обучение направлено на овладение теоретическими знаниями, необходимыми для формирования умений и навыков по профессии, а производственное – на развитие практических умений и навыков по профессии.

Производственное обучение может проходить после теоретического обучения или чередоваться с ним. Современное производство требует постоянного роста профессионального мастерства рабочих, совершенствования их знаний, навыков, умений. Этому способствует система повышения квалификации рабочих, которая осуществляется путем обучения на производственно-технических курсах, курсах целевого назначения и др. Большое значение приобретает в современных условиях переподготовка работников в соответствии с требованиями рынка труда. Эту работу организует Федеральная служба по труду и занятости населения.

## 4.2. Трудовые споры и роль профсоюзов

Возникновению трудовых споров, как правило, предшествуют правонарушения в сфере труда рабочих и служащих. **Трудовыми спорами** называются разногласия между субъектами трудового права по вопросам применения трудового законодательства или других нормативных актов при установлении новых или изменении существующих условий труда.

Поводом (причиной) для возникновения трудовых споров, как правило, являются правонарушения трудовых или иных социальных прав работников в сфере трудовых отношений.

Трудовые споры имеют несколько стадий развития:

- нарушение установленного права;
- разногласие сторон правоотношения в оценке произошедшего;
- досудебный порядок разрешения конфликтной ситуации;
- обращение в юридический орган за защитой нарушенного права.

Трудовые споры могут быть индивидуальными и коллективными [24].

Индивидуальным трудовым спором, в соответствии с трудовым законодательством, признаются неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается также спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, возникающих между лицами, работающими по трудовому договору (контракту), и администрацией предприятия, регулирует Трудовой кодекс РФ.

Наиболее распространенными индивидуальными трудовыми спорами являются: об увольнении и переводах рабочих и служащих, о правомерности перевода на другую работу, об оплате труда и материальной ответственности.

Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов). Одним из видов коллективных трудовых споров является забастовка.

В случае если трудовой спор не разрешен, он может перерасти в конфликт. Под трудовыми (социальными) конфликтами понимают любые виды борьбы между индивидами, цель которых – достижение (либо сохранение) средств производства, экономической позиции, власти или других ценностей, а также подчинение, нейтрализация либо устранение действительного или мнимого противника.

Жизненная практика показывает, что межличностные отношения протекают зачастую в условиях конфликтов. Конфликты – неотъемлемая часть

человеческих отношений и вполне закономерны. Они возникают из-за психологических различий между людьми.

Собственно конфликт надо отличать от других форм конфронтации. Ни одна из форм конфронтации сама по себе не есть проявление конфликта, хотя способна привести к его возникновению.

Социальный конфликт – это всегда борьба, порожденная конфронтацией общественных и групповых интересов [8].

К числу конфликтогенных факторов необходимо отнести отраслевую специфику производства: к забастовкам тяготеют рабочие тех отраслей, в которых они сконцентрированы в компактные и однородные профессиональные группы (горняки, металлурги, транспортники). Немалую роль играет и содержание конкретного вида труда.

Конфликтные ситуации могут вспыхивать также между администрацией и инженерно-техническим персоналом. Причины – различия в источниках и степени властных полномочий, уровне образования, возрасте (конфликт поколений).

Социальный конфликт, подобно брошенному в воду камню, оставляет круги – социально-психологические последствия. Среда влияния конфликта – это совокупность элементов структуры и функций организации трудового коллектива, в рамках которых он сформировался.

Объектом влияния трудового конфликта оказываются структура (профессиональная, половозрастная, образовательная) коллектива, эффективность формального и неформального группового контроля, система групповых ценностей и нормативных образов поведения.

В поле действия конфликта вовлекаются и индивидуальные характеристики его участников – субъективная привлекательность коллектива, удовлетворенность трудом, самооценка, отношение к трудовым обязанностям, дисциплинированность.

Производственный конфликт выполняет ряд специфических функций, которые не поддаются однозначной оценке. Они, безусловно, влияют на

соотношение индивидуальных, групповых, коллективных интересов и в этом смысле вносят вклад в интеграцию социальной организации предприятия.

Трудовые конфликты выполняют функцию сигнализации, т.е. обнаружения нестерпимых условий труда, административного произвола, злоупотребления служебным положением и т.п. Конфликт в том или ином подразделении с заводским руководством вынуждает работников смежных участков не только обсуждать его причины и возможный исход, но и в случае необходимости поддержать коллег по работе.

Поскольку конфликт всегда проявляется в системе взаимоотношений объединенных в определенные общества людей, он неизбежно принимает социально-психологический характер. Урегулированный конфликт способствует улучшению психологической характеристики коллектива и вызывает интенсификацию социальной активности.

Социальные конфликты, грамотно разрешенные, нередко стабилизируют коллектив. Социальный конфликт выполняет также функции познания и обучения сторонами друг друга. Стороны как бы смотрят друг на друга через разделяющие их проблемы или противоречия. Если в ходе противоборства взаимное познание и обучение происходят стихийно, с немалыми издержками, то на этапе урегулирования они становятся более организованными, их роль и значение возрастают.

Итак, социальный конфликт влечет за собой как консервативные, так и прогрессивные, как полезные, так и вредные изменения в коллективе. Но, будучи по природе своей комплексным и гетерогенным, этот процесс не может быть только негативным или позитивным. Лишь постконфликтный анализ позволяет выделить ведущий вектор конфликтного процесса.

Чем лучше партнеры осознают существо отдельных элементов конфликта, тем легче им будет найти способ эффективного поведения. Было бы очень желательно, чтобы конфликтующие стороны могли согласовать свои мнения по поводу конфликта.



Выход из конфликта предполагает использование нескольких существенных моментов:

- определение основной проблемы, связанной с возникновением конфликта;
- определение причины конфликта;
- поиск путей разрешения конфликта и совместное решение о выходе из него.

Конфликтные ситуации развиваются различным образом. В связи с этим возможны и различные выходы из конфликта. Они зависят не только от характера разногласий, но существенным образом определяются восприятием ситуации ее участниками и избираемой ими стратегией поведения.

Выход из конфликта может быть рациональным и нерациональным [24].

Рациональный способ выхода из конфликта подразумевает активный поиск путей преобразования создавшейся ситуации в мобилизацию усилий коллектива для достижения поставленных целей.

Возможны, однако, случаи, когда люди не хотят ввязываться в создавшуюся конфликтную ситуацию, не желая получать отрицательные эмоции. Ученые, однако, доказали, что эти эмоции еще более углубляются, если человек занимает позицию постороннего наблюдателя.

Наряду с рациональным путем выхода из конфликта возможен нерациональный путь. Одним из видов такого выхода является отказ участников конфликта от неудовлетворенной потребности, который не всегда бывает необходимым. В таком случае человек искусственно снижает значимость неудовлетворенной потребности, пытается смягчить эмоциональное напряжение за счет разрядки и т.п. Как правило, такой выход из конфликтной ситуации не приводит к достижению цели.

Совокупность указанных, а также других социальных групп формируют в коллективе определенный морально-психологический климат, особенности отношения к труду, состояние сплоченности или разобщенности, большей или меньшей заинтересованности в достижении общих целей производства и т.д.

Большая роль в создании хорошего социально-психологического климата коллектива принадлежит руководителю. Он должен уметь нравиться людям, вызывать у них положительные эмоции.

Важная задача руководителя – максимально задействовать творческий потенциал коллектива. Для этого у него имеется большой диапазон действий. Он должен предлагать сотрудникам работу, способствующую их общению; проводить с партнерами совещания, советоваться с ними по делам фирмы; сохранять неформальные группы в коллективе, не мешающие функционированию фирмы.

Также необходимо создавать условия для социальной активности работника; предлагать сотрудникам более содержательную творческую работу; обеспечивать обратную связь в соответствии с достигнутыми результатами; оценивать и поощрять все положительные достижения каждого сотрудника; обеспечивать продвижение инициативных подчиненных по служебной лестнице; организовывать постоянную подготовку и переподготовку сотрудников для повышения их компетентности и др.

Управление социальным развитием организации предусматривает создание благоприятных условий труда и отдыха работников, вознаграждение и социальную защиту персонала, поддержание оптимальной морально-психологической атмосферы в коллективе, обеспечение социального партнерства и делового сотрудничества [24].

**Профессиональный союз (Профсоюз)** – общественная некоммерческая организация или добровольное общественное объединение людей, которые связаны общими интересами. Объединения создаются с целью представительства и защиты прав работников в трудовых отношениях, а также социально-экономических интересов членов организации, с возможностью более широкого представительства наёмных работников.

Важнейшей страницей в летописи профсоюзного движения России в постсоветский период стало проведение Учредительного съезда профсоюзов РСФСР в 1990 г., провозгласившего создание Федерации независимых

профсоюзов России (ФНПР), которая впервые в стране приняла Декларацию о правах трудящихся и программу реформирования трудового законодательства. Кроме этого, ФНПР организовала разработку изменений и дополнений в Кодекс законов о труде, законопроектов в области социальной политики, а также концепцию будущего Трудового кодекса.

В условиях рыночной системы появились профсоюзы, не входящие в ФНПР (Конфедерация труда России, МПРА и др.), которые активно проводят забастовки и прочие действия в защиту прав работников. Их активно поддерживают левые партии и движения страны. Профсоюзы развитых стран признают их настоящими и активно развивают с ними сотрудничество. Также в России существует Союз профсоюзов России (СПР), в который вошли независимые общероссийские профсоюзы и несколько межрегиональных.

Доля российских наёмных работников, состоящих в профсоюзе с 1992 г., постоянно сокращается. Например, в 1997 г. 55,2 % работающих России состояли в профсоюзе, а в 2005 г. этот показатель составил лишь 31,4 % [8].

По состоянию на 2015 г. большинство членов российских профсоюзов – женщины. Наиболее высокой доля членов профсоюзов была в 2015 г. среди работающих, которые находились в возрасте 50 – 59 лет, наиболее низкой – среди работников в возрасте 18 – 29 лет. Ввиду бездействия профсоюзов, количество членов сокращается, большинство членов российских профсоюзов на 2018 г. составили пожилые и средних лет женщины [24].

При этом, именно профсоюзы, имея многолетний положительный опыт квалифицированного участия в управлении социально-экономическими процессами на уровне предприятий, регионов, отраслей и всей страны, первыми выступили с предложениями о развитии социального партнерства, высказались за то, чтобы оно реально воплощалось в практике регулирования социально-трудовых отношений в новых условиях.

Развитие России в последние десятилетия вызвало кардинальные изменения всех сторон жизни страны и общества, в том числе в экономике, в трудовых отношениях и социальной сфере. Новые жизненные реалии внесли

коренные перемены в деятельность профсоюзов России, потребовали от них переосмысления и пересмотра идеологии, целей, форм и методов работы, их адаптации к новым реалиям. Активизация деятельности профсоюзов по защите социально-экономических интересов граждан напрямую зависит от решения вопросов организационного, финансового и кадрового укрепления всех членских организаций.

Основной внутренней проблемой обеспечения эффективности деятельности профсоюзов России является организационно-уставное несоответствие потребностям времени. Четкое понимание профсоюзным активом основных направлений деятельности в рыночных условиях, обучение технологиям их реализации, проведение организационного укрепления профсоюзов – требования сегодняшнего дня.

Требования профсоюзного движения к власти и работодателям за 100 лет существования в России практически не изменились. Напомним, что 100 лет назад главными требованиями были введение 8-часового рабочего дня, отмена штрафов на производстве и повышение зарплаты. Однако и сейчас работодатели зачастую нарушают право трудящихся на восьмичасовой рабочий день, повышение зарплаты также остается одной из главных задач.

Профессиональным союзам предоставлены права в решении конкретных вопросов труда, его оплаты и т. д. Профессиональные союзы могут создавать территориальные и отраслевые объединения, а также вступать в них. Профессиональные союзы действуют в соответствии с принимаемыми ими уставами, Конституцией, Трудовым Кодексом РФ, коллективными договорами и др. соглашениями. Запрещается всякое вмешательство, способное ограничить права профессиональных союзов или воспрепятствовать осуществлению их прав, предусмотренных законом.

Следует констатировать, что вопросы организации профсоюзной деятельности решаются в различных государствах по-разному.

Крупнейшей профсоюзной организацией в США является Американская федерация труда (Конгресс производственных профсоюзов), которая к 2015 г.

объединяла 11,1 % работников страны. Профсоюзы тратят немалые деньги на лоббирование своих интересов. Только в 2017 г. на услуги профессиональных лоббистов профсоюзы США потратили 46 млн. дол. С 2012 г. американские профсоюзы стремительно теряют своё политическое влияние, что отчасти связано с уменьшением численности профсоюзных рядов. В основном профсоюзы поддерживают Демократическую партию [19].

Во Франции господствует профсоюзный плюрализм.

В Шведской системе модель организации профсоюзного движения очень специфична, профсоюзы несут большую ответственность за регулирование рынка труда и не менее высокую ответственность за инспекции. Около 90% работников в Швеции защищены коллективными договорами. Порядка 70% всех работников являются членами профсоюзов. Социальные партнёры рынка труда встречаются, ведут переговоры и решают спорные вопросы в мирном русле [49].

Дела, связанные с установлением зарплаты инспекциями, являются компетенцией профсоюзов. Зарплаты устанавливаются на переговорах между участниками рынка труда. Если нет коллективного договора, нет и минимальной зарплаты. Коллективный договор действителен не только для членов профсоюзов, но и для всех работников на данном рабочем месте. В 2016 г. самое большое количество работников состояло в профсоюзе работников муниципалитетов – 520 тыс. [28].

В последние годы численность профсоюзов, как в России, так и во многих странах мира резко сократилась. Одной из причин уменьшения рядов членов профсоюзов может быть утрата связей с рядовыми работниками, прежде всего с молодежью.

Другим мотивом, вызвавшим ослабление интереса к профсоюзам, является снижение степени оперативности и точности их реагирования на запросы трудящихся в связи с тем, что по экономическим причинам произошло слияние профсоюзных организаций, объединяющих работников с разными, порой противоположными, интересами и потребностями.

По состоянию на 2016 г. в Европе доля работников, состоящих в профсоюзах сильно варьировалась по странам: подавляющее большинство в государствах Северной Европы (Дания – 80,1 %, Швеция – 74,7 %), намного ниже – в Великобритании (25,4 %) и во Франции (14,3 %).

В ЕС по состоянию на 2016 г. средний процент, состоящих в профсоюзах работников, составил порядка 22 % [49].

В постсоциалистических странах Европы подавляющее большинство работников не состоит в профсоюзах, при этом имеет место тенденция к сокращению численности профсоюзов.

Приведем данные на 2005г. и 2015 г. в Венгрии, Чехии и Болгарии. В Венгрии в 2005 г. в профсоюзе состояло порядка 21 % работников, а в 2015 г. немногим 11 %. В Чехии эти показатели составили 37 % и 15%, в Болгарии – 40 % и 13% [24]. Таким образом, в указанных странах за последние десятилетия доля работников, состоящих в профсоюзах, сократилась в 2-3 раза.

В развитых странах за этот период доля работников, состоящих в профсоюзе, также сокращалась, но гораздо в меньшей пропорции, а в некоторых государствах этот показатель даже увеличился.

Так, в профсоюзах Японии в 2005 г. состояло 33 % работников, а в 2015 г. – 26 %. В США эти показатели составили 14 % и 11 % [24].

Напротив, за этот же период доля членов профсоюзов среди работников Канады и Норвегии увеличилась.

В Российской Федерации происходит смешение форм профсоюзной деятельности: с одной стороны, существует крупнейший профсоюз – ФНПР, с другой – есть мелкие профсоюзы, имеющие разные экономические интересы.

По разным оценкам, доля наемных работников, состоящих в профсоюзе, снижается и составляет порядка 25-27 % [50]. На 2023 г. ФНПР объединяла 19,4 млн. членов профсоюзного движения.

## Контрольные вопросы

1. Определите объект и предмет дисциплины «Экономика и организация труда».
2. Назовите цель и основные задачи дисциплины.
3. Дайте характеристику основных методов дисциплины.
4. Определите содержание учебной дисциплины.
5. В чем заключается связь данной науки с другими науками о труде?
6. В чем разница между «трудовыми ресурсами» и «экономически активным населением»?
7. Охарактеризуйте структуру занятости по отраслям и сферам приложения труда.
8. В чем состоят основные положения программы Правительства РФ по вопросам формирования и развития рынка труда?
9. Раскройте содержание рынка труда.
10. В чем назначение Федеральной службы занятости?
11. Каковы инструменты государственной политики на рынке труда?
12. Назовите основные законодательные акты о труде.
13. Охарактеризуйте основные закономерности размещения производительных сил.
14. Назовите важнейшие принципы и факторы размещения производительных сил.
15. В чем, по Вашему мнению, причины различия показателей безработицы? Какой из них наиболее полно отражает ее состояние?
16. Справедлив ли действующий порядок выплаты пособия по безработице и позволяет ли он поддерживать активное физическое состояние человека?

17. Какие факторы и связанные с ними резервы роста производительности труда являются определяющими?
18. Что необходимо предпринять на макро- и микроуровне, чтобы значительно ускорить темпы роста производительности труда?
19. Какие виды разделения труда имеют место на предприятии? Дайте их характеристику.
20. Какие границы характеризуют разделение труда? В чем они состоят?
21. Что понимают под кооперацией труда на предприятии? Как она связана с разделением труда?
22. Какие применяются на предприятии виды производственной кооперации труда?
23. Какие критерии характеризуют рациональные границы кооперации труда?
24. Какие формы организации труда применяются на предприятии? Охарактеризуйте их.
25. Каковы условия создания бригад на предприятии?
26. Какие принципы соблюдаются при формировании бригад в производственных условиях?
27. Дайте определение понятия рабочего места.
28. По каким признакам классифицируют рабочие места? Что понимают под организацией рабочего места?
29. В чем заключается цель организации рабочих мест?
30. Какие задачи решает организация рабочих мест и в чем они состоят?
31. Какие направления организации рабочих мест существуют?
32. Что представляет собой оснащение рабочих мест?
33. В чем заключается обслуживание рабочих мест?
34. Что понимают под планировкой рабочих мест?
35. Какие виды условий труда существуют на предприятии?



36. Какие факторы определяют условия труда?
37. Какая классификация факторов, определяющих условия труда, применяется в практике организации труда?
38. Какие факторы условий труда считаются социально-психологическими?
39. Какие факторы условий труда относят к санитарно-гигиеническим?
40. Какие факторы условий труда относят к эстетическим?
41. В чем заключается понятие и назначение режима труда и отдыха?
42. В чем заключается сущность нормирования труда?
43. Что является объектом нормирования?
44. Какие функции выполняет нормирование труда?
45. Попробуйте определить структуру мотивов трудовой деятельности.
46. Какие функции выполняет заработная плата работников в условиях рыночной экономики?
47. Перечислите основные принципы организации оплаты труда, объясните их взаимосвязь.
48. В чем причина высокой дифференциации заработной платы? Каким образом ее можно уменьшить?
49. Назовите применяемые формы оплаты труда. Перечислите их достоинства и недостатки.
50. Какие виды сдельной системы оплаты труда применяются на предприятии?
51. Перечислите разновидности повременной системы оплаты труда.
52. Почему в развитых странах преимущественное распространение имеет повременная заработная плата?
53. Сформулируйте условия, при которых целесообразно применение сдельной или повременной формы заработной платы.
54. Какова роль профсоюзов в России?

## Методические рекомендации в помощь студенту

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы студентов призваны определить виды и формы самостоятельной работы в учебном процессе, обобщить приемы и методы выполнения определенных учебных заданий в высших учебных заведениях. Главной задачей самостоятельной работы является развитие общих и профессиональных компетенций, умений приобретать научные знания путем активных поисков, формирование интереса обучающихся к творческому самостоятельному подходу в учебной и практической работе.

Самостоятельная работа студентов (СРС) – планируемая учебная работа студентов, выполняемая в аудиторное и внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Основная цель самостоятельной работы студентов состоит в овладении знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по специальности.

Задачами организации самостоятельной работы студентов являются:

- развитие способности работать самостоятельно;
- формирование самостоятельности мышления и принятия решений
- стимулирование самообразования;
- развитие способности планировать и распределять свое время.

Самостоятельная работа складывается на основе изучения учебной и специальной литературы, как основной, так и дополнительной, нормативного материала, конспектирования источников, подготовки устных и письменных сообщений, докладов, рефератов, выполнения практических ситуационных заданий. Предлагаемые методические рекомендации разработаны в помощь студентам, выполняющим самостоятельную работу в процессе изучения дисциплины «Экономика и организация труда».

Самостоятельная работа студентов (СРС) – планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая

во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Основными формами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы;
- написание рефератов, эссе, докладов, сообщений;
- подготовка к практическим занятиям (подготовка сообщений, докладов, выполнение заданий, решение задач, выполнение графических работ, схем, выполнение расчетов, перевод и пересказ текстов и др.);
- составление аннотированного списка статей из соответствующих журналов по отраслям знаний;
- выполнение заданий по сбору материала во время практики;
- подготовка презентаций;
- составление глоссария, кроссворда по конкретной теме;
- круглые столы, диспуты, деловые игры;
- анализ деловых ситуаций (кейсов) и др.

В процессе выполнения самостоятельной работы студентами рекомендуется руководствоваться учебной, периодической, научно-технической, справочной литературой, содержащейся в библиотеке института, Интернет-ресурсами и т.д.

Практические задания по курсу призваны помочь студентам закрепить знания и достичь более высокого уровня понимания предмета научной дисциплины. Студенты должны усвоить основы дисциплины и основные понятия на основе выполнения практических заданий (написания реферата, сообщения, эссе, отчета, расчетно-графических работ, решения задач, статистического обзора и др.) на практических занятиях.

Студентам следует обратить особое внимание на труд, рынок труда, его инфраструктуру, статистику занятости, безработных, доходов населения,

государственное регулирование и инструменты воздействия на рынок труда, социальную политику государства и др.

Кроме этого, студенты должны знать о мотивации к труду, формах и системах заработной платы, производительности и эффективности труда, роли и повышении этих показателей. Необходимо изучить зарубежную практику регулирования рынка труда, роли профсоюзов развитых стран, государственные меры борьбы с безработицей, дополнительно прочитать научные статьи по данной теме.

Не менее важной задачей практических занятий является формирование у студентов комплекса необходимых умений и навыков: отбирать необходимый статистический материал; анализировать его; грамотно оформлять результаты исследований, в том числе с использованием графических, статистических, картографических методов и экономических моделей.

Кроме этого, можно воспользоваться практикумами по экономической теории, экономике, организации и нормированию труда [5; 21; 32], где показано решение экономических задач, в том числе учебными изданиями, которые указаны в списке литературы. Тщательная проработка учебного материала, представленного на практических занятиях, практические задания и их решение помогут сформировать у студентов экономическое мышление.

В систему рейтинговой оценки могут включаться дополнительные поощрительные баллы за оригинальность, новизну подходов при выполнении заданий. У студента имеется возможность повысить учебный рейтинг путем участия во внеучебной работе (участие в олимпиадах, конференциях; выполнение индивидуальных творческих заданий, рефератов; участие в работе над научной статьей и др.).

Ведение многобалльной системы оценки позволяет, с одной стороны, отразить в балльном диапазоне индивидуальные особенности студентов, а с другой, объективно оценить в баллах усилия студентов, затраченные на выполнение отдельных видов работ. Разработанная шкала перевода рейтинга по дисциплине в итоговую пятибалльную оценку подсчитывается как

преподавателем, так и студентом: 85%- 100% максимальной суммы баллов - оценка «отлично», 70%-84% -оценка «хорошо», 50%-69% - «удовлетворительно», 49% и менее - «неудовлетворительно».

### **Рекомендации к мультимедийной презентации:**

- Презентация может быть выполнена в программе Power Point и включать до 20 слайдов.
- Необходимо соблюдать единый стиль оформления.
- Выдерживать логичность представления текстового и визуального материала.
- Выдерживать соответствие содержания презентации выбранной теме.
- Слайды необходимо делать на светлом фоне (см. дизайн), чтобы комфортно воспринимать презентацию с экрана.
- Лучше использовать краткие предложения и не перегружать слайд большим объемом информации.
- На одном слайде не используйте более трех цветов, это делает слайд трудным для восприятия.
- Ключевые мысли отображайте на каждом отдельном слайде.
- Каждый слайд должен иметь заголовок, шрифт заголовка Times New Roman 32.
- Заголовок должен располагаться сверху слайда (посередине). Заголовки должны быть краткими и в одно предложение.
- Шрифт основного текста Times New Roman, размер 20-24. Не смешивайте разные типы шрифтов в одной презентации.
- Фотографии и рисунки должны иметь подпись, которая должна располагаться под рисунком. Рекомендуемое число рисунков и фотографий на одном слайде не больше двух. Если на слайде должны быть текст и рисунок

одновременно, то рекомендуется рисунок расположить справа, а текст - слева на слайде.

– Если на слайд помещается фотография исторической личности, ученого, то необходимо дать краткое описание его биографии. Под фотографией необходимо написать годы жизни человека.

– Список источников информации должен быть пронумерован. Наиболее удобным является алфавитное расположение публикаций без разделения на части по видовому признаку. Необходимо указывать все реквизиты литературы: Автор. Заглавие: сведения, относящиеся к заглавию / сведения об авторах. - Место издания: Издательство, Год издания. – Объем в стр.

### **Кейс-метод и методические рекомендации по его выполнению:**

Кейс-метод или метод конкретных (практических) ситуаций – одна из передовых форм и методик активного (интерактивного) обучения, где студенты и преподаватели участвуют в непосредственном обсуждении и решении реальных управленческих задач.

Кейс представляет собой проблемную ситуацию, предлагаемую студентам в качестве задачи для анализа и поиска решения. Обычно кейс содержит схематическое словесное описание ситуации, статистические данные, а также мнения и суждения о ситуациях, которые трудно предсказать или измерить.

Кейсы наглядно демонстрируют, как на практике применяется теоретический материал. Зачастую в кейсах нет ясного решения проблемы и достаточного количества информации, при этом группы студентов представляют свои варианты решения.

Типы кейсов:

– Структурированный (highly structured) кейс, в котором дается минимальное количество дополнительной информации.

– Маленькие наброски (short vignettes) содержащие, как правило, 1-10

страниц текста.

– Большие неструктурированные кейсы (long unstructured cases) объемом до 50 страниц.

Анализ кейса должен осуществляться в определенной последовательности:

1. Выделение проблемы;
2. Поиск фактов по данной проблеме;
3. Рассмотрение альтернативных решений;
4. Выбор обоснованного решения.

При проведении письменного анализа кейса помните, что основное требование, предъявляемое к нему – краткость.

Содержание кейса: каждый конкретный случай (кейс), как правило, отражает положение конкретной компании, состояние определенного управленческого процесса и, самое главное, конкретную проблему, требующую незамедлительного разрешения. Задачи применения кейс-метода: научить студентов проводить проблемно-ситуационный анализ, решая сложные, при этом не всегда структурированные деловые проблемы; помочь в освоении новых теоретических и практических знаний; развивать профессиональные умения, в том числе сформировать установки и конкретное отношение к протекающим в бизнесе внешним и внутренним процессам.

### **Пример кейса:**

Предложен кейс на тему «Чем вызвана текучесть кадров на предприятии?», который необходимо выполнить группой студентов, разбившись по 4-6 чел. и вынести собственные целесообразные решения.

«Порой неграмотно выстроенная система оплаты труда, как бы парадоксально это не звучало, приводит к снижению текучести персонала. Положительного в этом мало, т.к. предприятие в таких случаях покидают талантливые сотрудники, а посредственности накапливаются. Это приводит к падению эффективности работы предприятия. Что конкретно в системе оплаты труда может являться фактором, заставляющим талантливых сотрудников

покидать организацию, и как исправить ситуацию? Разбираем практический пример из деятельности дирекции продаж одного крупного предприятия.

При проведении заседания на одном из крупных предприятий HR-директор отrapтовала о существенном снижении текучести среди сотрудников дирекции продаж за последние два года: с 18% до 6%.

Данным результатом было крайне впечатлено и высшее руководство компании, но при этом задавало справедливые вопросы:

1. А почему при снижении текучести кадров производительность труда сотрудников дирекции продаж не растет?

2. Почему не растут продажи сложных и высокомаржинальных продуктов – вроде при снижении текучести средний уровень компетенций сотрудников должен повышаться, и они с большей легкостью должны продавать более сложные продукты?

С ответом на второй вопрос все оказалось просто – существующая формула оплаты труда не учитывала – продает сотрудник более сложный и маржинальный продукт или простой «поточковый». Совершенно понятно, что в такой ситуации сотрудники не утруждали себя с продажей более сложных или новых продуктов взамен более простых.

Сложнее оказалось с вопросом производительности труда. Действительно, при снижении текучести производительность труда, как правило, растет. Для того, чтобы первично, на цифрах увидеть ситуацию в деталях, были запрошены следующие сегментированные данные:

- 1) аналитика по текучести в разрезе должностей;
- 2) аналитика по текучести среди сотрудников, зачисленных в кадровый резерв и HiPo (таланты и высокопродуктивные сотрудники).

Учитывая, что в таком разрезе предприятие на регулярной основе не анализировало результаты по текучести, ушло порядка недели на то, чтобы сформировать данные. Результаты были ошеломляющими: при общем уровне текучести в 6%, текучесть среди сотрудников кадрового резерва и HiPo (High Potential – работники с высоким потенциалом) составила в районе 25%.



В силу того, что такой разрез был в новинку для HR и высшего руководства, никто на этом уровне не смог прокомментировать причины столь высокой на общем уровне текучести среди наиболее ценных сотрудников.

Анализ систем оплаты труда и общение с рядом ведущих специалистов, а также с сотрудниками кадрового резерва и HiPo, позволило идентифицировать коренную причину такой текучести среди данных групп сотрудников: неэффективность системы вознаграждения. Система премирования была построена в ориентации на выполнение планов, которые назначались индивидуально для каждого сотрудника.

«Я знаю, кто из месяца в месяц делает больше и может делать больше – ставлю им план выше, чем у остальных» – поделился своими рассуждениями руководитель одного из секторов – «В других секторах делают также. А что – правильно ведь. Нельзя же сотруднику план ставить ниже, чем он делает и может делать?»

«Я могла бы делать намного больше, чем делаю сейчас, но убедилась в том, что, если я и сделаю больше, и получу в этом месяце большую премию, мне поставят в следующем месяце больший план. Что в итоге, получается: делаю существенно больше других, а получаю в целом такую же премию» - так выразила квинтэссенцию причины одна из высокопродуктивных сотрудниц.

«У нас в компании после последних повышений зарплаты на 20% выше средних по отрасли. Но существующая система оплаты труда приводит к уравниловке. При этом, в силу того, что мы «белая» компания, расставаться с сотрудниками для нас – дорогое занятие, поэтому по инициативе компании с сотрудниками практически не расстаемся. Понятно, что низкопродуктивные сотрудники в такой ситуации держатся за работу, поэтому у нас сейчас столь низкая текучесть. Но наиболее эффективные и высокопотенциальные сотрудники, напротив, уходят, будучи недовольными условиями уравниловки» - объясняет ситуацию руководитель одного из подразделений».

Кейс-метод учит работать в команде, нацелен на развитие коммуникативных способностей и навыков межличностного взаимодействия в

различных условиях. Во время решения групповых кейсов участники активно вовлечены в командную работу – они учатся коллективно выдвигать и обсуждать новые идеи, принимать разные точки зрения, поддерживать командный дух и др. Разбор кейса предполагает коллективную работу, которая может быть организована и построена разными способами. Работа над кейсом способствует формированию самостоятельного и системного мышления, кроме этого данный метод отрицает шаблоны. Очень важно не ограничивать время высказываний, дать возможность высказаться каждому.

### **Методические рекомендации по выполнению курсовой работы:**

В соответствии с учебным планом студенты выполняют курсовую работу (проект). Цель курсовой работы (проекта) – закрепление теоретических знаний по дисциплине. Выбор темы курсовой работы (проекта) должен быть ориентирован на последующее выполнение выпускной квалификационной работы, поэтому тема согласуется не только с преподавателем курса, но и будущим научным руководителем выпускной квалификационной работы.

Курсовая работа (проект) включает 30-35 страниц печатного текста, шрифт Times New Roman, выполненная через полуторный интервал. Курсовая работа (проект) должна включать: титульный лист; задание на выполнение курсового проекта; содержание; основной текст, в который входят введение, две-три части, заключение; список использованных источников; приложения.

Введение должно включать актуальность темы проекта, его цель и задачи, объект и предмет исследования, методы исследования (объем 1-2 стр.).

Теоретическая часть должна содержать аналитический обзор литературы по теме исследования, обоснование выбранных методов работы и прочие теоретические аспекты темы работы (объем 10-12 стр.).

Аналитическая часть включает экономический анализ, исследование состояния объекта, результаты исследования, выявленные проблемы развития объекта исследования (объем 10-15 стр.).

Практическая часть работы должна включать разработки студента по совершенствованию деятельности объекта исследования; оценку социально-экономической эффективности, рекомендации по решению исследуемой задачи и др. (объем 8-10 стр.) Заключение включает основные выводы по работе, направления дальнейшего совершенствования исследования (объем 1-2 стр.). Список использованной литературы включает порядка 15 наименований. Приложение включает материал в виде таблиц, документов, фотографий, выдержки из законодательных актов и др.

### **Примерная тематика курсовой работы (проекта):**

1. Производительность труда: сущность, факторы, резервы роста.
2. Элементы организации труда на предприятии.
3. Совершенствование нормирования труда на предприятии.
4. Организация оплаты труда на предприятии.
5. Материальное и моральное стимулирование работников предприятия.
6. Методы исследования затрат рабочего времени.
7. Регламентация управленческой деятельности.
8. Структура затрат рабочего времени руководителя.
9. Нормативы и нормы труда.
10. Формы организации труда и их эффективность.
11. Сущность, тенденции развития и особенности организации труда в условиях рыночных отношений.
12. Социологический анализ трудовых конфликтов и их урегулирование.
13. Адаптация работников в коллективе и пути совершенствования этого процесса.
14. Занятость и безработица.
15. Условия жизни работников и их влияние на трудовую деятельность.
16. Социальные гарантии и социальная защищенность работников в рыночной экономике.
17. Социальные аспекты и последствия внедрения достижений научно – технического прогресса на предприятии.

18. Культура труда на производстве.
19. Трудовая мотивация работников предприятия.
20. Зарубежный опыт организации и оплаты труда.
21. Влияние форм собственности на оплату труда.
22. Планировка рабочего места (на примере работника)
23. Разработка карты организации рабочего места (2-3 чел.)
24. Рационализация трудовых процессов.
25. Расчет норм и нормативов по труду.
26. Личный потенциал работника: формирование и развитие.
27. Регулирование трудовых отношений в рамках предприятия.
28. Ценностные ориентации работников и их влияние на трудовую и социальную активность.
29. Профессия и квалификация как характеристики трудовой деятельности.

## Задания и тесты по дисциплине

### Задание 1.

Заполните таблицу и проведите анализ полученных данных:

Показатели	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Общая численность населения, тыс. чел							
Среднесписочная численность работающих в организациях, тыс. чел							
Численность безработных							
Доля занятых в общей численности населения							
Доля занятых в экономически активном населении							
Уровень экономически активного населения							

Проанализируйте полученные результаты. Как изменился показатель уровня занятости населения в регионе за анализируемый период? Какие факторы могут оказать влияние на изменение данного показателя?

### Задание 2.

Имеются следующие данные о численности экономически активного и экономически неактивного населения (тыс. чел.):

Численность населения -262

Наемные работники -920

Лица, работающие на индивидуальной основе -120

Неоплачиваемые работники семейных предприятий -25

Работодатели -15

Члены кооперативов - 150

Лица, не имеющие работу и ищущие ее (ранее работавшие)-145

Лица, впервые ищущие работу-5

Лица младших возрастов -50

Лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми -150

Пенсионеры и инвалиды – 520

Работающие лица пенсионного возраста -30

Работающие лица младше трудоспособного возраста-10

Неработающие лица в трудоспособном возрасте, которым нет необходимости работать -30

Лица, не имеющие работу длительное время, прекратившие поиски, но готовые работать-51

Определить следующие показатели:

1. Численность занятых
2. Численность безработных
3. Численность экономически активного населения
4. Численность экономически неактивного населения
5. Коэффициент экономической активности
6. Коэффициент занятости
7. Коэффициент безработицы

### **Задание 3.**

Проанализируйте ситуацию на рынке труда в регионе. Дайте оценку процессам, происходящим на данном рынке в регионе.

Дать статистический обзор по всем показателям, которые могут отражать ситуацию на рынке труда в области.

### **Задание 4.**

В 2022 г. трудовые ресурсы страны составляли порядка 86 млн. человек, в том числе в трудоспособном возрасте – 81,3 млн. человек, работающие лица старших возрастов и подростков – 4,7 млн. человек. Их них занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составляли 69,5 млн. человек; учащиеся – 5,6 млн. человек; военнослужащие – 2,4 млн. человек; незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте – 8,5 млн. человек; в том числе вынуждено незанятые (ищущие работу) – 3,3 млн. человек.

Определить: уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве, а также занятость населения различными видами общественно-полезной деятельности и проанализируйте эффективность распределения трудовых ресурсов по видам занятости.

### **Задание 5.**

Численность занятых в составе экономически активного населения – 85 млн. человек, численность безработных – 15 млн. человек. Месяц спустя из 85 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн. человек, 1 млн.

человек из официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы.

Определить:

А) определить уровень безработицы на начало периода;

б) определить численность занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя.

#### **Задание 6.**

Перечислите в таблице основные отличительные характеристики профессиональной подготовки и переподготовки работников в России и развитых странах.

#### **Задание 7.**

Представить зарубежный опыт деятельности профсоюзов в виде сообщения или доклада, где сделать обзор их деятельности в историческом аспекте, указать их роль, цель и задачи деятельности, представить статистические данные охвата работников профсоюзной деятельностью по странам, сделать выводы целесообразности их деятельности.

#### **Задание 8.**

Представить на графике динамику безработицы в России за последние 5 лет.

При выполнении заданий обратите внимание на список литературы, где указаны в помощь студентам нормативные документы, учебные издания, учебно-методические работы и научные статьи, в которых можно почерпнуть полезную информацию по изучаемой дисциплине. Особое внимание уделите учебникам и учебным пособиям [8; 19; 24-25; 28; 30; 45; 49; 50], где раскрываются темы по указанным заданиям, кроме этого, обратите внимание на содержание нормативных документов [9; 12-13; 31; 38].



## Тесты

1. Уровень безработицы находится путем соотнесения следующих показателей:
  - а) кол-ва безработных и трудоспособного населения
  - б) кол-ва безработных и экономически активного населения
  - в) кол-ва безработных и трудоспособного населения в трудовом возрасте
  
2. Безработица, связанная с динамическим характером рынка труда, постоянным переходом работников из состояния занятости в категорию безработных и наоборот:
  - а) сезонная
  - б) структурная
  - в) фрикционная
  - г) циклическая
  
3. Основные причины возникновения циклической безработицы
  - а) нарушение макроэкономического равновесия
  - б) несовершенство рынка труда
  - в) политика государства
  - г) действия профсоюзов
  - д) нет правильных ответов
  
4. По определению МОТ безработным является человек, который:
  - а) не работает, но способен работать (готов приступить к работе и активно ищет работу)
  - б) работает
  - в) не работает, не хочет работать
  
5. Занятыми по западным стандартам не являются:

- а) студенты дневного отделения
- б) учащиеся школ старше 16 лет
- в) работающие по контракту старше 18 лет
- г) самозанятые граждане

6. По российским стандартам относятся к числу занятых:

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

7. Потребность экономики в определенном количестве работников в каждый данный момент времени:

- а) спрос на рабочую силу
- б) предложение рабочей силы
- в) потребность в рабочих местах
- г) вакансии

8. Лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства или изменением его структуры без ущерба для производства могли бы быть высвобождены:

- а) скрытая безработица
- б) безработные
- в) неучтенная безработица
- г) явная безработица
- д) скрывающаяся безработица

9. Часть населения, по возрастному признаку относящаяся к молодежи:

- а) 16-29

б) 16-31

в) 18-30

г) 18-29

10. Система общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наёмной рабочей силы:

а) рынок труда

б) коллективный договор

в) трудовые отношения

11. Не является субъектом рынка:

а) государство

б) работодатель

в) наёмные работники

г) институты повышающие квалификацию

12. Метод проведения политики занятости, относящийся к прямому воздействию:

а) фискальная политика

б) трудовое законодательство

в) коллективные договоры

13. Метод проведения политики занятости, относящийся к косвенному воздействию:

а) трудовое законодательство

б) финансовая политика

в) фискальная политика

14. Год создания службы занятости РФ:

а) 1991

- б) 1993
- в) 1990
- г) 1996

15. Условия обеспечения полной занятости населения:

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

16. Наемные работники относятся к следующему элементу рынка труда:

- а) субъектам
- б) объектам
- в) инфраструктура
- г) механизм рынка труда

17. Целью государственной политики в области занятости не является (ответ не один):

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

18. Отсутствие достаточного спроса на данный труд в конкретной сфере хозяйственной деятельности обусловлено изменениями как в потребительском спросе, так в технологии производства и формирует:

- а) фрикционную безработицу
- б) структурную безработицу
- в) циклическую безработицу
- г) временную безработицу

19. Период времени, в течение которого претендент на работу ищет ее
- а) продолжительность безработицы
  - б) длина безработицы
  - в) отрезок безработицы
  - г) нет правильного ответа
20. Процесс перемещения людей через границы тех или иных административно-территориальных образований со сменой навсегда или на определенный срок постоянного места жительства, либо с регулярным возвращением к нему
- а) социально-экономическая дестабилизация
  - б) движение рабочей силы
  - в) миграция населения
  - г) регулирование рынка труда
21. Макроэкономическая политика в области регулирования национального хозяйства определяет цели (ответ не один):
- а) обеспечение занятости населения;
  - б) снижение уровня инфляции;
  - в) сокращение свободного времени;
  - г) сокращение доходов населения.
22. Закон А. Оукена гласит, что отклонение \_\_\_ объема выпуска от \_\_\_ обратно пропорционально отклонению уровня безработицы от ее \_\_\_ уровня.
23. Человек, находящийся в активном поиске работы и состоящий на учёте в органах занятости, является \_\_\_ безработным.
24. Безработица, обусловленная несовершенством институтов рынка труда (высокие пособия и т.д.) – это \_\_\_ безработица.

25. Безработица, связанная со структурными сдвигами в производстве, изменяющими структуру спроса на рабочую силу, называется \_\_\_\_.

26. Закон \_\_\_\_ описывает отношение между уровнем циклической безработицы и процентным отклонением фактического ВВП от потенциального (введите фамилию ученого с заглавной буквы в именительном падеже).

27. Согласно данному закону, если уровень фактической безработицы на 3% выше уровня естественной безработицы, то отставание фактического ВВП от потенциального будет \_\_\_\_ (введите цифру, соответствующую единственно верному варианту ответа):

- 1) больше 3%;
- 2) меньше 3%;
- 3) равно 3%;
- 4) равно 0.

## Глоссарий

**Активная политика занятости** – совокупность мер, направленных на снижение уровня безработицы. Включает в себя субсидирование создания новых рабочих мест, переподготовку безработных, организацию новых рабочих мест для безработных (через систему общественных работ).

**Анализ человеческих ресурсов** – концепция, рассматривающая персонал как важный ресурс организации, в использовании которого скрыты значительные резервы, характеризующиеся через оценку экономической эффективности.

**Безработица** – статус субъекта рынка труда; социально-экономическое явление, когда часть активного населения не может реализовать свои физические и умственные способности на рынке труда. Зарегистрированная безработица – статус незанятых лиц, ищущих работу и взятых на учет. Скрытая безработица – количество работников, занятых в производстве, но в действительности являющихся излишними. Структурная безработица вызывается структурной перестройкой экономики, ликвидацией устаревших отраслей и профессий.

**Безработный** – любой трудоспособный человек, кто на данный момент не имеет работы, ищет работу и готов приступить к ней.

**Бестарифная система** – гибкая система оплаты труда, основанная на вкладе конкретного работника в результаты производства, характеризуемая коэффициентами квалификационного уровня, которые устанавливаются руководством ответным путем на основе конечных результатов труда работников.

**Биржа труда (центр занятости)** – учреждение, осуществляющее посреднические услуги при трудоустройстве безработных и лиц, желающих поменять работу

**Бюджетно-налоговая политика** – важнейший, по мнению кейнсианцев, инструмент регулирования объема производства и занятости. Увеличение расходов государственного бюджета на увеличение покупательной способности населения и инвестиции способствует росту спроса, что стимулирует развитие производства, последнее возможно и за счет уменьшения налогов.

**Внешний рынок труда** – рынок, на котором предложение рабочей силы находится вне данного предприятия; предполагает привлечение работников из-за его пределов.

**Внутренний рынок труда** – рынок, на котором предложение рабочей силы находится внутри данного предприятия; предполагает внутрифирменное перемещение работников.

**Воспроизводство населения** – постоянное возобновление поколений людей в результате взаимодействия рождаемости и смертности.

**Выработка продукции** – показатель производительности труда, измеряемый количеством продукции, объемом работ или услуг, производимых работником в единицу времени.

**Государственная политика занятости** – это совокупность мер государственного воздействия (прямых и косвенных) на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена на общегосударственном, региональном и локальном уровнях.

**Государственное регулирование рынка труда** – регулирование органами государственного управления функционирования субъектов рынка труда. Реализуется посредством осуществления политики занятости, подготовки и переподготовки кадров, социальной защиты лиц, временно потерявших работу.

**Гуманизация труда** – комплекс практических инструментов, используемых работодателем, которые максимально приспособливают условия труда к потребностям работников без ущерба для экономических интересов собственника.



**Движение рабочей силы** – социально-экономический процесс, в результате которого изменяются количественные и качественные характеристики рабочей силы, а также ее распределение между предприятиями, отраслями и территориями страны.

**Демография** – наука, изучающая численность, территориальное размещение и состав населения, их изменения, причины и следствия этих изменений, взаимосвязь социально-экономических факторов и изменений в населении.

**Денежное вознаграждение** – оплата труда работников в виде заработной платы и премиальных выплат, зависящая от количества и качества труда.

**Деньги** – это особый товар, выполняющий функции средства обмена, платежей, изменения стоимости, накопления богатства.

**Дискриминация на рынке труда** – неравные возможности на рынке труда группы работников, выделенных по определенному принципу и имеющих одинаковую производительность с другими работниками (групповая дискриминация), или неравные возможности отдельных работников по сравнению с работниками, имеющими аналогичные характеристики качества рабочей силы (индивидуальная дискриминация).

**Дисциплина труда** – своевременное и надлежащее выполнение правил и обязательств, соблюдение принятых законов и норм трудовой деятельности.

**Доплата** – денежная сумма, доплачиваемая сверхустановленного норматива тарифных ставок в связи с особыми условиями.

**Достойный труд** – труд высокой производительности и качества, в хороших условиях, доставляющий работнику удовлетворение и возможность в полной мере проявить свои способности и мастерство, труд, который приносит достойный доход и при котором права трудящихся защищены.

**Естественное движение населения** – обобщенное название совокупности рождений и смертей, изменяющих численность населения так называемым естественным путем.

**Естественный прирост населения** – абсолютная величина разности между числом родившихся и умерших лиц за определенный промежуток времени.

**Занятость** – экономическая категория, которая характеризует участие населения в трудовой деятельности, включая учебу, службу в армии, ведение домашнего хозяйства, уход за больными и престарелыми.

**Заработная плата** – это цена рабочей силы, соответствующая стоимости предметов потребления, услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя материальные и духовные потребности работников и членов его семьи; основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда и зависящая от конечных результатов работы организации.

**Индекс Джини** – мера неравенства распределения доходов. Чем ближе индекс к единице, тем более неравномерно распределение доходов общества; измеряется с помощью кривой Лоренца.

**Индексация заработной платы** – система корректировки заработной платы в зависимости от изменения среднего уровня цен (обычно потребительских) в экономике (темпа инфляции).

**Интенсивность труда** – это степень напряженности труда, определяемая затратами физической, умственной и нервной энергии в единицу времени.

**Инфраструктура рынка труда** – это государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации и фонды, обеспечивающие наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением на рынке труда, регулирующие отношения между работодателем и работником по цене рабочей силы, защиту прав работодателей и наемных работников на рынке труда.

**Категории персонала** – это штатный состав организации, включающий всех работников, выполняющих управленческие, производственные и организационные функции.

**Карьера** – успешное продвижение в какой-либо области деятельности.

**Качество жизни** – обобщающая социально-экономическая категория, представляющая собой уровень потребления материальных благ и услуг, удовлетворение духовных потребностей; термин, в широком значении включающий в себя всю совокупность количественных и качественных характеристик благосостояния населения.

**Качество труда** – сложность, значимость, производственно-технические, природно-климатические и экономические условия его осуществления, квалификация работников.

**Количество бедных** – показатель бедности, основанный на количестве лиц, чей доход оказывается ниже определенной черты бедности.

**Конкуренция на рынке труда** – борьба работников за престижные рабочие места, а работодателей – за квалифицированную рабочую силу.

**Коэффициент замещения** – отношение дохода в период получения пособия к чистому доходу в период работы. Высокий коэффициент замещения является для не имеющего работы лица стимулом оставаться безработным.

**Кривая Лоренца** – кривая распределения доходов, где по горизонтальной оси откладывается накопленный процент населения, ранжированного по уровню дохода, а по вертикальной – процент совокупных доходов. С помощью кривой Лоренца можно определить, какую часть совокупных доходов общества получают беднейшие 10% населения (этот показатель называется децильным коэффициентом). Чем сильнее отклоняется фактическая линия распределения от прямой линии, тем больше неравенство в распределении доходов общества. Неравенство измеряется коэффициентом Лоренца или индексом Джини.

**Кривая Филлипса** – эмпирическая зависимость между уровнем безработицы и ростом заработной платы. Чем выше уровень безработицы, тем слабее требования роста оплаты труда из-за конкуренции со стороны незанятых работников. Кривая, которая показывает зависимость между уровнем инфляции и уровнем безработицы.

**Метод труда** – способ осуществления процесса труда, характеризующийся составом приемов, операций и определенной последовательностью их выполнения.

**Миграция населения** – процесс перемещения людей через границы тех или иных административно-территориальных образований со сменой навсегда или на определенный срок постоянного места жительства либо с регулярным возвращением к нему.

**Младший обслуживающий персонал** – это работники, не участвующие в управлении и производстве продукции, а выполняющие функцию обслуживания.

**Мотив** – внутреннее побуждение к активности и деятельности, направленной на удовлетворение потребностей.

**Мотивация** – воздействие на поведение человека для достижения личных, групповых и общественных интересов.

**Наемный работник** – нанятый человек; физическое лицо, которое обязуется на основании договора или равнозначного ему правового отношения исполнять определенные обязанности в организации.

**Научная организация труда** – организация труда, основанная на достижениях науки, которая позволяет наиболее эффективно соединить технику и людей в едином производственном процессе, обеспечивает повышение производительности труда, сохранение здоровья человека и способствует превращению труда в жизненную потребность.

**Номинальная заработная плата** – сумма денег, полученная работником за единицу рабочего времени с учетом обязательных выплат.

**Организация труда** в широком смысле – это процесс упорядочения элементов трудовых процессов. В промышленности выделяют следующие основные направления организации труда: разделение и кооперация труда; проектирование трудовых процессов, рабочих мест, систем их обслуживания, режимов труда и отдыха; создание благоприятных санитарно-гигиенических,

психологических и социальных условий труда; формирование работоспособных трудовых коллективов (в том числе бригад).

**Организация производства** направлена на оптимизацию производственных структур, т. е. на формирование состава цехов и участков и обеспечение их эффективного взаимодействия.

**Организация управления** – вид деятельности, целью которого является создание эффективных структур управления (их называют также организационными структурами).

**Персонал** – совокупность работников определенных категорий и профессий, занятых производственной деятельностью, направленной на получение прибыли и удовлетворение материальных и духовных потребностей; личный состав учреждения предприятия, фирмы, выделенный по признаку характера выполняемой работы.

**Пенсия** – ежемесячные денежные выплаты, предназначенные для компенсации гражданам заработка (дохода), утраченного в связи с достижением установленного законом возраста, наступлением инвалидности, потерей кормильца, а также по другим основаниям, право на получение которой определяется по условиям и нормам, установленным законодательством конкретной страны.

**Политика доходов** – государственная политика, направленная на перераспределение доходов населения через госбюджет путем дифференцированного налогообложения различных групп получателей дохода и социальных выплат отдельным категориям населения.

**Полная занятость** – состояние экономики, когда спрос на экономически целесообразные рабочие места удовлетворяется соответствующим по профессионально-квалификационной структуре предложением рабочей силы.

**Пособия по безработице** – денежные пособия лицу, потерявшему работу. Предоставление такого пособия обычно обусловлено активными усилиями безработного по поиску новой вакансии.

**Премия** – это материальное поощрение за достижение в какой-либо деятельности.

**Прожиточный минимум** – минимальный размер денежных средств, необходимый для обеспечения нормальной жизнедеятельности человека при данном уровне социально-экономического развития страны.

**Профессиональная ориентация** – ознакомление граждан с современными видами профессий и специальностей, содержанием и перспективами их развития, востребованностью на рынке труда.

**Работа** – вид и место трудовой деятельности человека.

**Работодатель** – с юридической точки зрения, данный термин определяется через термин «наемный работник»: работодателем является физическое или юридическое лицо, нанявшее на работу как минимум одного наемного работника.

**Работоспособность** – это способность человека формировать и поддерживать организм в рабочем состоянии для обеспечения высокой продуктивности труда.

**Рабочая сила** – способность к труду, используемая для производства материальных и духовных благ.

**Рабочее время** – время, затрачиваемое на выполнение работы, посвященное выполнению прямых служебных обязанностей.

**Рабочее место** – территория, на которой располагаются средства производства и орудия труда, необходимые для осуществления трудовых функций одним работником определенной профессии.

**Рабочие** – это работники сферы материального производства, занятые физическим трудом.

**Реальная заработная плата** – определяется стоимостью товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную зарплату.

**Рекрутер** – человек, занимающийся наймом персонала.

**Рынок труда** – система экономических механизмов, норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы и использования труда; в

узком смысле, представляет собой взаимодействие спроса на труд и его предложения, в результате которого устанавливается определённый уровень оплаты труда и условия труда.

**Самозанятость** – трудовая активность без формальных трудовых отношений (с работодателем или в качестве работодателя), мелкое предпринимательство в торговле, сфере услуг и т.д.

**Служащие** – лица, выполняющие административно-хозяйственные и управленческие функции.

**Социальная защита** – совокупность закреплённых экономических, правовых и социальных гарантий, обеспечивающих каждому члену общества соблюдение важнейших социальных прав, – право на достойный человека уровень жизни, необходимый для нормального воспроизводства рабочей силы и гармоничного развития личности.

**Социальное обеспечение** – система закреплённых в законодательстве социально-экономических мероприятий, гарантирующих материальное обеспечение граждан в старости, в период временной нетрудоспособности, при потере кормильца в семье.

**Специальность** – конкретизация вида трудовой деятельности в рамках данной профессии.

**Стимулирование труда** – внешнее побуждение, влияющее на поведение человека в сфере труда.

**Стоимость рабочей силы** – объективно складывающиеся в экономических отношениях расходы на воспроизводство работника и его семьи.

**Тарифная система** – это совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется регулирование уровня заработной платы рабочих и служащих в зависимости от количественных и качественных параметров трудового процесса (сложности работ, квалификации работников, условий труда, его интенсивности и др.).

**Труд** – это необходимая и целесообразная деятельность людей или человека, направленная на удовлетворение потребностей, требующая приложения усилий или выполнения работы.

**Трудовые ресурсы** – экономически активное трудоспособное население, обладающее физическими и духовными способностями, участвующее в трудовой деятельности.

**Трудовой потенциал (страны, региона, предприятия)** – характеризует возможное количество трудоспособного населения, которыми будет располагать страна, регион, предприятие в недалеком будущем, с учетом физических, психологических и нравственных характеристик, а также общих и специальных знаний и навыков.

**Уровень жизни** – уровень и степень удовлетворения основных потребностей населения (в питании, жилище, услугах, образовании и др.).

**Чрезмерная интенсивность труда** – степень напряженности рабочей силы, выходящий за пределы ее нормального уровня, ведущий к быстрому снашиванию рабочей силы, подрывает ее здоровье, что негативно сказывается на производительности труда.

**Экономически активное население** – население в трудоспособном возрасте, входящее в состав рабочей силы, сумма занятых и безработных.

**Эффективность** – наиболее общий показатель результативности производственной системы – соотношение полезного результата к затратам на его достижение.



## Список литературы

1. Актуальные аспекты экономики профессионального образования в России / Д.С. Гордеева, Н.А. Дегтярева, П.Г. Рябчук, М.А. Горбачев, А.В. Федосеев // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2019. – Т. 8. – № 2 (27) . – С.122-124.
2. Аутсорсинг как инструмент повышения конкурентоспособности промышленного предприятия / П.Г. Рябчук, А.В. Федосеев, Л.С. Мурыгина, А.И. Тюнин, И.И. Плужникова, Ю.В. Лысенко // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2021. – № 10 (ч. 2) – С. 167-172.
3. Белкин, В.Н. Экономика труда: учебник / В.Н. Белкин. – Челябинск: Энциклопедия, 2017. – 340 с.
4. Баев, И.А., Федосеев, А.В. Факторы формирования системного эффекта при интеграции предприятий промышленности // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. – 2007. – № 17 (89). – С. 9-13.
5. Белов, А.М. Экономика организации (предприятия). Практикум. / А.М. Белов, Г.Н. Добрынин, А.Е. Карлик. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 272 С.
6. Борисенко, Я.М., Федосеев, А.В., Мурыгина, Л.С. Экономическая оценка эффективности использования ресурсов (на примере СПК «Коелгинское») // Экономика и предпринимательство. – 2018. – № 1 (90). – С. 1252-1255.
7. Венчурный малый бизнес в Уральском Федеральном Округе / В.В. Берестова, Л.С. Мурыгина // Экономика, предпринимательство и право. Креативная экономика. – 2017. – Т. 7. – № 4. – С. 239-246.
8. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда: учебник для вузов / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2019. – 448 с.
9. Гражданский кодекс Российской Федерации: Часть первая – четвертая (в ред. от 16.12.2019). – [Электронный ресурс]: СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа:

[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_5142/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/) (дата обращения: 20.11.2024).

10. Доклад Росстата «Информация о социально-экономическом положении России» – [Электронный ресурс]: СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/50800> (дата обращения: 20.11.2024).

11. Евплова, Е.В. Проблемы и перспективы экономического образования в России / Е.В. Евплова, Д.Н. Корнеев, А.В. Федосеев, Л.С. Мурыгина, Я.М. Борисенко // Азимут научных исследований: Педагогика и психология. – 2018. – Т. 7. – № 4 (25). – С. 101-104.

12. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 N 1032-1 (в ред. от 02.07.2021). – [Электронный ресурс]: СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_60/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/) / (дата обращения: 20.11.2024).

13. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). – [Электронный ресурс]: СПС Консультант Плюс. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/) (дата обращения: 15.03.2024).

14. Лысенко, Ю.В., Мурыгина, Л.С. Макроэкономика: прогнозирование и планирование [Текст]: учебное пособие для студентов. - Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2019. – 145 с.

15. Маркс, К. Капитал: Соч. в 50 т., 2-е изд. Т. 4. [Текст] / К. Маркс, Ф. Энгельс. – 609 с.

16. Маршалл, А.М. Принципы политической экономии: в 3 т. [Текст] / А.М. Маршалл. – М.: Издательство «Прогресс», 1983. – 408 с.

17. Массовизация образования: социологический аспект / Евплова Е.В., Якупов В.Р., Хабибуллин Ф.Х., Федосеев А.В., Мурыгина Л.С. // Балтийский гуманитарный журнал. – 2019. – Т. 8. – № 3 (28). – С. 56-60.

18. Мурыгина, Л.С. Малое инновационное предпринимательство и его значение // Региональная направленность развития национальной экономики, Школа-семинар профессора А.А. Голикова. – Челябинск, 2005. – С. 192-197.

19. Мурыгина, Л.С. Мировая экономика [Текст]: учебно-методическое пособие. - Челябинск: Изд.- во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2019. – 103 с.

20. Мурыгина, Л.С. Теория малого предпринимательства в условиях рыночной экономики [Текст]: монография / Л.С. Мурыгина. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2018. – 212 с.

21. Мурыгина, Л.С. Практикум по экономической теории [Текст]: учебное пособие для студентов / Л.С. Мурыгина, А.В. Федосеев. – Челябинск: Изд.-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2018. – 92 с.

22. Мурыгина, Л.С. Формирование конкурентной среды в транзитивной экономике на основе развития малых форм хозяйственной деятельности (теоретико-методологический аспект) // Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Челябинск, 2006. – 153 с.

23. Мурыгина, Л.С., Осипчук А.И. Менеджмент в современном образовании // Сб. материалов Всероссийской научно-практической конференции: Национальная безопасность и молодёжная политика. Вместе вне зависимости. - г. Челябинск, 31 марта 2020 г. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2020. – 262 с. – С.155-161.

24. Мурыгина, Л.С., Федосеев А.В. Менеджмент [Текст]: учебное пособие / Л.С. Мурыгина, А.В. Федосеев. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2019. – 117 с.

25. Мурыгина, Л.С. Региональная экономика [Текст]: учебное пособие / Л.С. Мурыгина. - Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2020. – 124 с.

26. Мурыгина, Л.С. Потенциал малых инновационных предприятий в российской экономике // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. – 2007. – № 5 (77). – С. 76-80.

27. Мурыгина, Л.С., Федосеев А.В. Региональные особенности развития малого бизнеса в новой экономике: монография [Текст] / Л.С. Мурыгина, А.В. Федосеев. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2023. – 259 с.
28. Мурыгина, Л.С., Федосеев А.В. Экономика труда [Текст]: учебное пособие / Л.С. Мурыгина, А.В. Федосеев. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2020. – 121 с.
29. Оценка и управление конкурентоспособностью промышленного предприятия с использованием механизма аутсорсинга / П.Г. Рябчук, А.В. Федосеев, Л.С. Мурыгина, А.И. Тюнин // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2021. – № 9 (ч. 2) – С. 180-185.
30. Одегов, Ю.Г. Экономика труда: учебник / Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. – Москва: Волтерс Клувер, 2011. – 800 с. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/16813.html> (дата обращения: 15.03.2024).
31. Официальный сайт Росстата. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.gks.ru/free\\_doc/](http://www.gks.ru/free_doc/).
32. Практикум по экономике, организации и нормированию труда: учеб. пособие / Под ред. П.Э. Шлендера. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 419 с.
33. Психология конкурентной борьбы / Е.В. Рябина, Е.В. Евплова, В.Р. Якупов, А.В. Федосеев, Л.С. Мурыгина // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2021. – Т. 10. – № 3 (36). – С. 367-370.
34. Развитие учения о предпринимательстве / Мурыгина Л.С. // Вестник Челябинского государственного университета. – 2005. – Т.8. – № 1 – С. 19-24.
35. Резник, С. Д. Управление персоналом: учеб. пособие / С.Д. Резник. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 621 с.
36. Технологии эффективного найма: система отбора высококлассных сотрудников / Евплова Е.В., Федосеев А.В., Мурыгина Л.С., Якупов В.Р., Хабибуллин Ф.Х. // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2019. – Т. 8. – № 4 (29). – С. 375-378.

37. Технопарк как форма интеграции науки и предпринимательства / Мурыгина Л.С., Федосеев А.В. // Экономика и предпринимательство. – 2019. – № 9 (110). – С. 642-646.

38. Трудовой кодекс Российской Федерации. – [Текст]: Федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 30 июня 2006 г.) – Екатеринбург: Изд-во АМБ, 2006. – 248 с.

39. Федосеев, А.В. Государственно-частное партнерство как фактор развития производственной инфраструктуры / Федосеев А.В., Ерашкин Е.А. // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2012. – Т. 8. – № 39 (180). – С. 15-20.

40. Федосеев, А.В. Исследование и оценка эффективности интеграции промышленных предприятий: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Южно-Уральский государственный университет. Челябинск, 2009.

41. Федосеев, А.В. Интеграция промышленных предприятий: исследование и оценка эффективности [Текст]: монография / А.В. Федосеев. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2018. – 160 с.

42. Федосеев, А.В. Исследование и оценка эффективности интеграции промышленных предприятий: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук: 08.00.05 / Южно-Уральский государственный университет. – Челябинск, 2009. – 140 с.

43. Федосеев, А.В. Проблема оценки эффективности интеграции государственного и частного капитала / А.В. Федосеев, Е.А. Ерашкин // Вестник Челябинского государственного университета. 2013. – № 8 (299). – С. 14-18.

44. Федосеев, А.В. Проектирование комплексной системы защиты информации // Сборник: НАУКА ЮУрГУ. Материалы 63-й научной конференции. Сер. "Секции экономики, управления и права" Министерство образования и науки Российской Федерации, Южно-Уральский государственный университет, 2011. – С. 197-200.

45. Федосеев, А.В. Экономика и организация производства [Текст]: учебное пособие / А.В. Федосеев – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2020. – 100 с.

46. Федосеев, А.В. Готовность педагога к воспитательной работе в процессе учебной деятельности / А.В. Федосеев, Л.С. Мурыгина // Вестник ЮУрГГПУ (ранее Вестник ЧГПУ) – 2020. – № 3 (156). – С. 217-236.

47. Федосеев, А.В. Налоги и налогообложение: учебное пособие /А.В. Федосеев, Л.С. Мурыгина. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2021. – 162 с.

48. Формирование конкурентной среды в транзитивной экономике на основе развития малых форм хозяйственной деятельности (теоретико-методологический аспект) / Л.С. Мурыгина // Автореферат диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / ЮУрГУ. – Челябинск, 2006. – 26 с.

49. Экономика и социология труда: уч.-метод. пособие / Л.С. Мурыгина, А.В. Федосеев. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2022. – 162с.

50. Экономика, организация и нормирование труда: учебное пособие / Л.С. Мурыгина, А.В. Федосеев. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2021. – 145 с.

## Выдержка из Трудового кодекса Российской Федерации

### Глава 22. Нормирование труда

#### Статья 159. Общие положения

Работникам гарантируются:

государственное содействие системной организации нормирования труда; применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа или устанавливаемых коллективным договором.

#### Статья 160. Нормы труда

Нормы труда – нормы выработки, времени, обслуживания – устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования. Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

#### Статья 161. Разработка и утверждение типовых норм труда

Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

## **Статья 162. Введение, замена и пересмотр норм труда**

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

## **Статья 163. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки**

Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки.

К таким условиям, в частности, относятся: исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования; своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией; надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику; условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.



**Учебное издание**

**Лариса Сергеевна Мурыгина**

**Андрей Васильевич Федосеев**

**ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА**

**УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ**

Изд-во «Абрис»

454007, г. Челябинск, пр. Ленина, 15

Подписано к печати 09.12.2024.  
Формат 60x84/16 Объем 9,9 уч.-изд. л.  
Тираж 100 экз. Бумага офсетная  
Заказ № 562

Отпечатано в типографии  
ЮУрГГПУ  
454080, г. Челябинск, пр. Ленина, 69

## Сведения об авторах:

**Л.С. Мурыгина** – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, управления и права ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ», автор более 140 научных и учебно-методических работ, занимается научными исследованиями в сфере экономики труда и бизнеса, ряд статей изданы за рубежом.

**А.В. Федосеев** – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, управления и права ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ», автор более 100 научных и учебно-методических работ, занимается научными разработками в сфере управления трудом, ряд статей изданы за рубежом.