

Л.С. МУРЫГИНА, А.В. ФЕДОСЕЕВ

ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

ЧЕЛЯБИНСК, 2022

УДК 331(021)
ББК 65.240.5я73
М 91

Мурыгина Л.С. Экономика и социология труда: учебно-методическое пособие / Л.С. Мурыгина, А.В. Федосеев. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2022. – 162 с.

ISBN 978-5-93162-570-6

В учебном издании рассматриваются теоретические концепции экономики и социологии труда в соответствии с рабочей программой дисциплины, даны контрольные вопросы, задания, тесты, кейсы, методические рекомендации, глоссарий и рекомендуемая литература.

Учебно-методическое пособие соответствует требованиям ФГОС ВО по направлениям подготовки бакалавров и магистров. Учебно-методическое пособие предназначено для обучающихся по направлениям «Экономика», «Менеджмент», «Профессиональное обучение (по отраслям)» и рекомендовано УМО ЮУрГГПУ для использования преподавателями в учебном процессе.

Рецензенты:

П.П. Лутовинов, д-р экон. наук, проф. УрСЭИ (филиал) ОУП ВО «АТиСО»

И.И. Просвирина, д-р экон. наук, проф. ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»

ISBN 978-5-93162-570-6

© Мурыгина Л.С., Федосеев А.В., 2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	4
Глава 1. Теоретические основы труда	8
1.1. Предмет дисциплины.....	8
1.2. Труд и его содержание.....	12
1.3. Категория трудовых ресурсов.....	19
1.4. Качество жизни и индекс человеческого развития.....	27
Глава 2. Характеристика рынка труда	31
2.1. Население и демографические изменения.....	31
2.2. Рынок труда.....	34
2.3. Тенденции развития рынка труда.....	38
2.4. Государственное регулирование рынка труда.....	46
Глава 3. Социология труда	51
3.1. Научные основы социологии труда.....	51
3.2. Задачи социологии труда.....	56
Глава 4. Организация и нормирование труда	60
4.1. Производительность труда.....	60
4.2. Организация труда.....	65
4.3. Нормирование труда.....	80
Глава 5. Мотивация и оплата труда	89
5.1. Мотивация труда.....	89
5.2. Оплата труда.....	93
Глава 6. Основы кадровой политики	105
6.1. Развитие кадров.....	105
6.2. Трудовые конфликты.....	108
6.3. Социальное развитие предприятия.....	113
6.4. Профсоюзы и их роль.....	117
Контрольные вопросы, задания, кейсы и тесты	122
Методические рекомендации в помощь студенту	137
Глоссарий	147
Список литературы	151
Приложения	157

Введение

Дисциплина «Экономика и социология труда» обеспечивает обязательный минимум знаний для будущей профессиональной деятельности. Знания в области данной дисциплины имеют теоретическое и практическое значение, поскольку они необходимы в подготовке бакалавров, магистров и практических работников по направлениям: экономика, управление персоналом, менеджмент, государственное и муниципальное управление.

Учебное пособие подготовлено с целью изложения основ экономики и социологии труда, которые позволили бы студентам лучше изучить содержание социально-трудовых отношений, трудовой деятельности, условий труда и трудовых процессов, мотивацию и стимулирование труда.

Кроме этого, пособие раскрывает принципы организации и нормирования труда, которые применимы во всех отраслях экономики, помогает проанализировать проблемы и особенности функционирования рынка труда, проблемы социальной защиты населения, оценить и понять проводимую государством политику занятости населения, выявить влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики.

Труд как общественно-полезная, сознательная и 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.

В экономической литературе труд рассматривается с разных точек зрения. Он изучается как процесс, т.е. как целесообразная деятельность по производству материальных и духовных благ для удовлетворения потребностей общества. Например, системность труда на этом уровне можно выразить в таких основополагающих терминах, как движение, действие, операция и т.д. Как целесообразная деятельность он может осуществляться с большей или

меньшей результативностью в различных сферах, через работу по найму или организацию своего предприятия.

Труд может рассматриваться и как ресурс, т.е. фактор производства, используемый в производстве общественных благ. Для учета данного ресурса используются различные понятия. Одни из них являются отражением различных подходов и концепций управления персоналом (например, рабочая сила, трудовые ресурсы, трудовой потенциал и т.д.), другие используются в качестве статистической единицы анализа (экономически активное население, занятые, безработные, служащие и т.д.). Данный подход в изучении труда применяется в рамках традиционной экономики труда. Труд был, есть и будет основой жизни человека. Этим и обуславливается актуальность его изучения.

Курс представляет собой межотраслевую экономическую дисциплину. Изучение дисциплины базируется на сумме знаний и навыков, получаемых студентами в ходе изучения таких дисциплин как экономика, экономика труда, менеджмент, управление персоналом, психология труда, экономика предприятия, статистика, трудовое право и др.

Целью преподавания дисциплины является формирование у студентов теоретических знаний о закономерностях трудовой деятельности людей, социально-трудовых отношениях, воспроизводстве трудовых ресурсов, правовых, организационных и социально-экономических механизмах управления трудом.

В результате изучения данного курса студент должен:

Знать:

- тенденции и закономерности трудовой деятельности людей;
- основные особенности российского рынка труда;
- направления государственного регулирования в сфере труда;
- социальные проблемы труда;
- мотивы деятельности человека;
- взаимосвязь показателей в сфере труда и занятости с другими экономическими показателями.

Уметь:

- анализировать во взаимосвязи экономические явления и процессы в сфере труда;
- выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций на рынке труда;
- анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о рынке труда;
- выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в сфере труда и занятости;
- рассчитывать на основе типовых методик показатели численности, динамики, структуры трудовых ресурсов, уровня безработицы, производительности труда;
- осуществлять поиск информации, необходимой для решения поставленных аналитических задач;
- представлять результаты аналитической и исследовательской работы в виде выступления, доклада, реферата, эссе, статьи.

Владеть:

- современными методами сбора, обработки и анализа экономических данных в сфере труда;
- навыками социологических опросов и наблюдений;
- методами сбора информации о социально-экономических процессах в сфере труда;
- навыками анализа явлений и процессов в сфере экономики, организации и нормирования труда с помощью экономических моделей;
- навыками применения современных методик расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих сферу экономики и социологии труда.

Основными задачами курса являются – изучение процессов в сфере труда, анализ факторов и резервов повышения эффективности труда, выяснение влияния социальных отношений на трудовые процессы в организации.

Немаловажными задачами курса являются систематизированное изложение основных теоретических положений организации и нормирования труда на предприятии, а также овладение важнейшими методами практической работы по совершенствованию труда. Кроме этого, важно ознакомление студентов с научными разработками и прогрессивными теориями в области экономики и социологии труда, а также подготовка обучающихся к восприятию современных проблем рынка труда и социальной политики государства в области занятости.

Настоящее учебное издание предназначено для студентов, обучающихся по направлениям «Экономика», «Менеджмент», «Профессиональное обучение (по отраслям)», а также может использоваться преподавателями в качестве теоретического и практического материала в учебном процессе.

Глава 1. Теоретические основы труда

1.1. Предмет дисциплины

Экономика и социология труда реализуется комплексным подходом к анализу всех аспектов трудовой деятельности. Объективно это обусловлено тем, что рациональное использование человеческих ресурсов предполагает достижение двух взаимосвязанных целей:

- создание благоприятных условий труда и развитие способностей человека в процессе трудовой деятельности;
- повышение эффективности производства.

Основным объектом изучения дисциплины является труд, т.е. целесообразная деятельность человека, направленная на создание материальных и духовных благ. Предметом изучения данной дисциплины являются социально-экономические отношения, возникающие в процессе трудовой деятельности. Они охватывают проблемы рынка труда, оценки эффективности труда, организации, нормирования, оплаты труда, его планирования и анализа.

Труд – это деятельность, направленная на производство благ для общества. Трудовая деятельность является главной основой развития и существования человека. Понятие «труд» является центральным во всех общественных науках: экономике, социологии, психологии труда и, безусловно, в экономике труда.

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» [4].

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.

Итак, 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.

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 [1].

Труд представляет собой особую систему, состоящую из нескольких элементов:

- предметы труда;
- средства труда;
- рабочая сила (трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, персонал, кадры, трудовой потенциал) как основной субъект труда, преобразующий в процессе своей деятельности предметы труда в продукцию с помощью средств труда;
- 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, а если 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 [27].

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.

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. 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.

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 [31].

Термин «организация», как и труд, имеет несколько значений. Организация как деятельность по упорядочению каких-либо элементов; организация как вид экономической системы; организация как правовая форма (коммерческая и некоммерческая организация по целям деятельности).

На предприятии различают: организацию труда, организацию производства и организацию управления. Нашим объектом изучения является именно организация и условия труда как процесс упорядочения элементов трудовой деятельности в определенных условиях.

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 [26].

Организацию труда невозможно раскрыть без осмысления понятия условий труда. Условия труда – это характеристики трудового процесса и производственной среды, воздействующие на работников предприятия [42].

Под условиями труда можно понимать совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работников. По определению Роструда и ФЗ от 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» ст.14, безопасные

условия труда (оптимальные) - условия труда, при которых воздействие на работников вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов (гигиенических) и принятые в качестве безопасных для человека, при которых создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работников (см. Приложение 2). Вредные условия труда характеризуются наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное действие на организм работающих [42].

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

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.

1.2. Труд и его содержание

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. [13].

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 [13].

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 [14-16; 23].

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» [9]. 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 [39].

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 [21].

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 [1].

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 [23].

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 [20-21; 23], 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.

Проблемы трудовой деятельности служат объектом изучения многих научных дисциплин: экономики, организации и нормирования 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 [23].

Творческий характер труда находит свое выражение в рождении новых идей, появлении прогрессивных технологий, более совершенных и высокопроизводительных орудий труда, новых видов продукции, материалов, энергии, которые, в свою очередь, ведут к развитию потребностей [23].

Таким образом, следствием трудовой деятельности становится, с одной стороны, насыщение рынка товарами, услугами, культурными ценностями, с другой – прогресс производства, появление новых потребностей и их последующее удовлетворение.

1.3. Категория трудовых ресурсов

Экономика труда подробно рассматривает категорию трудовых ресурсов (рабочей силы, человеческих ресурсов), ее содержание, проблемы ее формирования и предложения на рынке труда, взаимодействие со средствами производства и др.

Понятие «трудовые ресурсы» используется для характеристики трудоспособного населения всей страны, региона, отрасли экономики или профессиональной группы [44].

Вместе с понятием «трудовые ресурсы» применяются и такие понятия, как «рабочая сила», «человеческие ресурсы», «кадры», «работники», «трудовой потенциал», «человеческий капитал», имеющие разные содержание и смысловую нагрузку. Они дополняют друг друга, раскрывая какую-либо одну из сторон носителя этих понятий – человека. Использование разных терминов важно и потому, что существующие международные стандарты позволят выполнить сравнительный анализ категорий с учетом специфики стран [4].

Рабочая сила — это совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает человек и которые он использует каждый раз, когда производит какие-либо материальные блага. Деятельность, повышающая качество рабочей силы и ее способность получать или приносить доход, рассматривается как инвестиции в человеческий капитал.

Человеческий капитал – это совокупность способностей человека приобретать жизненные блага и завоевывать жизненные позиции. Инвестиции у человека очень разнообразны: забота о здоровье, занятия спортом, затраты по изменению внешности, обучение навыкам быстрого чтения и т.д.

Термин «трудовые ресурсы» для характеристики определенной группы населения впервые применил академик С.Г. Струмилин в 1922 г. Трудовые ресурсы – это часть населения страны в трудоспособном возрасте, обладающая необходимым физическим развитием и здоровьем, знаниями и практическим опытом в полезной деятельности [19].

Носителем трудовых отношений в обществе является работающая часть населения, а именно трудовые ресурсы. Эта категория занятых людей, а также тех, кто хотел бы работать, находятся в поисках работы, но по различным обстоятельствам не работает, представляют собой объект биржи труда и включены в состав безработных [31].

Изучение ресурсов для трудовой деятельности имеет большое значение при оценке рынка труда и проведении государством соответствующей социальной и демографической политики с целью воздействия на процессы воспроизводства населения и его занятости [22].

В отечественной литературе по экономике и статистике труда широко был распространен термин «трудовые ресурсы», который возник в годы административно-командной системы и использовался для нужд централизованного управления людскими ресурсами страны [19].

Поворот России от командно-административной экономики к рыночному типу, свободному труду и запрету труда принудительного, что провозглашено в Конституции РФ, делает бессмысленным использование понятия «трудовые ресурсы» в том содержании, как об этом было указано ранее. Не могут относиться к трудовым ресурсам те категории лиц, которых иначе как принудительно к работе не привлечь. Поэтому в условиях свободного труда реальное значение для экономики имеет численность экономически активного населения - рабочей силы как фактора на рынке труда [16].

Понятие «трудовые ресурсы» можно встретить и в настоящее время, хотя требования рыночной экономики сделали необходимым переход в 1993 г. нашей статистики к принятому в международной практике иному учету рабочей силы, рекомендованному Международной организацией труда (МОТ).

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

Возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов определяются системой законодательных актов страны.

Границы и состав трудовых ресурсов менялись в разные периоды истории нашей страны. До 2018 г. к трудовым ресурсам относили население в трудоспособном экономически активном возрасте (мужчины в возрасте 16-60 лет, женщины в возрасте 16-55 лет).

В России законодательная власть неоднократно рассматривала вопрос о необходимости увеличения возрастного порога. Однако тяжелое экономическое положение работающего населения, низкая продолжительность жизни вынуждали государство откладывать решение этого вопроса до более благоприятного времени. В 2018 г. был принят закон об изменении пенсионной системы в РФ, согласно которому пенсионный возраст был увеличен на пять лет: с 60 до 65 лет - для мужчин, с 55 до 60 лет - для женщин. Постепенное повышение пенсионного возраста началось с 2019 г. и переходный период продлится до 2028 г. [23].

К трудовым ресурсам относятся работающие пенсионеры и подростки. Трудовые ресурсы характеризуются по половозрастному, образовательному, профессиональному составу, общему и специальному стажу работы.

В составе трудовых ресурсов выделяют собственников (учредителей) и наемных работников. По занимаемым должностям в составе трудовых ресурсов различают руководителей, специалистов, менеджеров, инженерно-технический персонал и рабочих [16].

В российской статистике, как мы уже отмечали, в 90-х гг. осуществлен переход на рекомендуемую МОТ систему классификации населения, в соответствии с которой оно делится на экономически активное и экономически неактивное население.

В развитых странах по методологии МОТ в категорию экономически активного населения включают людей в возрасте от 15 до 72 лет: занятых (предпринимателей и нанятых работников) и безработных [15].

Особенность данного показателя заключается в том, что он зависит от самоопределения человека. Так, некоторые группы граждан могут быть отнесены к экономически активному населению лишь частично (например,

студенты дневных отделений вузов или пенсионеры в зависимости от того, есть ли у гражданина потребность в работе, ищут ли они работу).

Условно считается, что в развитых странах в возрасте человека от 10 лет до нижней границы возрастного порога нет занятости. В России — нижняя граница возраста, с которого человек включается в экономически активное население — 15 лет, а в США — 16 лет [15].

По российскому законодательству подростки до 16 лет принимаются на работу по достижении ими 15-летнего возраста в исключительных случаях. Допускается также в целях подготовки молодежи к труду прием на работу учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений по достижении ими 14-летнего возраста с согласия одного из родителей или заменяющего его лица при условии предоставления им легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не мешающего процессу обучения.

В России, в соответствии с требованиями МОТ, учёт экономически активного населения ведётся в рамках обследования населения по вопросам занятости, которое проводится раз в квартал. Росстат один раз в два года публикует статистический сборник «Труд и занятость в России», а также периодически выходит в свет статистический сборник «Экономически активное население».

Максимальный процент экономически активного населения в России в последнее время достигался для мужчин в возрасте от 30 до 39 лет и для женщин от 40 до 49 лет. По последним данным, экономически активное население составляло порядка 52 % от всего населения страны [6].

Экономически активное население (рабочая сила) – это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг, которая включает занятых и безработных.

К занятым в составе экономически активного населения относят лиц обоего пола в возрасте 16 лет и старше, а также лиц моложе 16 лет, которые в рассматриваемый период:

а) выполняли работу по найму за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени;

б) временно отсутствовали на работе из-за болезни, отпуска, выходных дней, забастовки или других подобных причин;

в) выполняли работу без оплаты на семейном предприятии.

К безработным относят лиц в возрасте 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

а) не имели работы и заработка;

б) зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы;

в) активно занимались поиском работы, т.е. обращались в государственную службу занятости, к администрации предприятий, помещали объявления в печати или предпринимали шаги к организации собственного дела;

г) были готовы приступить к работе.

Для отнесения лица к категории «безработный» необходимо одновременное наличие у него перечисленных условий. Учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды учитываются в качестве безработных, если они занимались поиском работы и были готовы и способны приступить к ней [23].

Экономически неактивное население – это та часть населения, которая не входит в состав рабочей силы (студенты, курсанты, аспиранты, обучающиеся на дневной форме, пенсионеры, инвалиды, лица, находящиеся в декрете и др.) и доля населения, которая не имеет работы, но при этом не относится к безработным.

В условиях рыночных отношений реальное значение для экономики имеет численность экономически активного населения – рабочей силы как фактора, образующего рынок труда.

Численность трудовых ресурсов может быть увеличена за счет естественного прироста населения в трудоспособном возрасте, сокращения

доли нетрудоспособных среди лиц трудоспособного возраста, пересмотра возрастных границ трудоспособности.

В современных условиях основными источниками пополнения трудовых ресурсов являются молодежь, вступающая в трудоспособный возраст, военнотружущие, высвобождаемые из вооруженных сил, вынужденные переселенцы из стран ближнего зарубежья.

Трудовые ресурсы на предприятии – это объект постоянной заботы со стороны руководства предприятием. Инвестиционный характер производства, высокая наукоемкость трудовых процессов, приоритетность вопросов качества продукции изменили требования к работнику, повысили значимость творческого отношения к труду и высокого профессионализма. Это привело к существенным изменениям в принципах, методах и социально-психологических вопросах управления персоналом на предприятии [2].

Хорошо подобранный трудовой коллектив – одна из основных задач предпринимателя. Это должна быть команда единомышленников, способных реализовывать замыслы руководства предприятия, что и послужит залогом успеха предпринимательской деятельности.

Трудовые отношения – едва ли не самый сложный аспект работы предприятия. Гораздо легче справиться с техническими и технологическими неполадками, чем разрешить конфликтные ситуации, возникающие в коллективе, где нужно учитывать индивидуальные склонности, личностные установки, психологические предпочтения.

Какие бы технические возможности, организационно-управленческие преимущества ни открывались перед предприятием, оно не начнет работать эффективно без соответствующего человеческого ресурса. Ведь все, в конечном счете, зависит от людей, их квалификации, умения и желания работать. Не зря сегодня западные специалисты рассматривают структуру предприятия как составляющую вещественного и человеческого капитала [12].

Новые производственные системы состоят не только из совершенных машин и механизмов, которые практически не делают ошибок, они включают

также и людей, которые должны работать в тесном взаимодействии, быть готовыми к выработке и реализации новых идей.

Обеспечить тесное взаимодействие множества людей в ходе решения сложнейших технических и производственных проблем невозможно без глубокой заинтересованности каждого в конечном результате и сознательного отношения к работе. Именно человеческий капитал (трудовой капитал, человеческие ресурсы), а не заводы, оборудование и производственные запасы являются краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности труда.

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 работников.

Обобщающим показателем процесса становления и развития человека в трудовой деятельности является трудовой потенциал. Это понятие экономисты и социологи используют сегодня для характеристики термина «человеческий фактор» в объемном выражении, как в масштабах всего общества, так и в рамках отдельных производственных коллективов.

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

Результаты обследования рабочих и служащих французских компаний показали, что 66 % опрошенных указывают на невозможность полностью реализовать свои способности на работе. Оценки американских экспертов показали, что рабочий, не боясь быть уволенным, в среднем использует 20-25 % своих потенциальных возможностей [30].

Однако, по мнению опрошенных, эта цифра могла бы быть увеличена до 70-80 % при условии стимулирования коммуникаций, расширения возможностей образовательного и профессионального роста, создания

предпосылок для большего вовлечения работников в процесс принятия хозяйственных решений.

Термин «потенциал» получил широкое распространение в XX в. Трактовка данного термина означает наличие у кого-либо (отдельно взятого человека, трудового коллектива, общества в целом) скрытых, еще не проявивших себя возможностей или способностей в соответствующих сферах их жизнедеятельности [20].

Определяя данную экономическую категорию, следует иметь в виду, что потенциал (экономический, трудовой) представляет собой обобщенную, собирательную характеристику ресурсов [16].

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.

Для рассмотрения понятия «трудовой потенциал» работника (личности) обратимся к определению «рабочей силы», данному К. Марксом: «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости» [4].

Из этого определения следуют два важных вывода. Во-первых, до момента занятости человека трудом говорить о его рабочей силе можно лишь условно как о физической и духовной трудоспособности вообще, как о возможном потенциальном трудовом вкладе. Во-вторых, результат использования индивидуальной рабочей силы - это реальный трудовой вклад работника, он выражается в конкретном продукте, а также в определенном уровне производительности и эффективности труда, достигнутом данным работником.

Таким образом, рабочую силу индивида по своему происхождению (свойство организма и живой социальной личности) и состоянию до использования в труде можно рассматривать как трудовой потенциал (ресурс).

Превратиться в рабочую силу, быть использованным как рабочая сила - это назначение, объективная цель «трудового потенциала личности» [4].

С теоретической и практической точки зрения важность этого факта заключается в том, чтобы рассматривать рабочую силу как постоянный резерв повышения производительности и эффективности труда.

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. [16; 18].

Говоря об управлении персоналом, необходимо помнить, что потенциал характеризуется не степенью подготовленности работника в настоящий момент к занятию той или иной должности, а его возможностями в долгосрочной перспективе - с учетом возраста, образования, практического опыта, деловых качеств, уровня мотивации.

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.

1.4. Качество жизни и индекс человеческого развития

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. [4].

Позже ИРЧП был преобразован в Индекс человеческого развития (ИЧР) — это комбинированный показатель, характеризующий развитие человека в

странах и регионах мира. Ежегодно рассчитывается экспертами Программы развития Организации Объединённых Наций (ПРООН) совместно с группой независимых международных экспертов, использующими в своей работе, наряду с аналитическими разработками, статистические данные национальных институтов и международных организаций. Используется в изданиях специальной серии докладов ПРООН о развитии человека. Исходная идея исследования, которая в то время считалась радикальной, была довольно простой: общественное развитие следует оценивать не только по национальному доходу, как это долго практиковалось, но также по достижениям в области здоровья и образования, которые поддаются измерению в большинстве стран. Предполагалось, что это ряд параметров, имеющий непосредственное статистическое выражение, влияет на качество жизни и, следовательно, отражает его состояние. В основу Индекса положены не субъективные оценки экспертов, а реальные числовые показатели, взятые из официальных источников, поэтому считается, что он относительно объективен и поддаётся верификации [10].

Индекс человеческого развития (ИЧР) — это совокупный показатель уровня развития человека в той или иной стране, поэтому иногда его используют в качестве синонима таких понятий как «качество жизни» или «уровень жизни» [15].

ИЧР измеряет достижения страны с точки зрения состояния здоровья и продолжительности жизни, получения образования и доступ к нему, а также фактического дохода её граждан. Эти три измерения стандартизируются в виде числовых значений от 0 до 1, среднее арифметическое которых представляет собой совокупный показатель ИЧР в диапазоне от 0 до 1. Затем государства ранжируются на основе этого показателя [15].

В докладе ПРООН «О человеческом развитии» от 2010 г. определение понятия «развитие человека» было дополнено. Развитие человека предполагает сохранение позитивных результатов в течение длительного времени и противодействие процессам, которые ведут к угнетению людей и усиливают

структурную несправедливость. Поэтому ключевыми являются и такие принципы, как социальная справедливость, устойчивость и уважение к правам человека. Группа индикаторов, которые измеряли ИЧР, была расширена, а сам Индекс подвергся существенной корректировке [15]. В дополнение к настоящему ИЧР, который является сводным показателем, опирающимся на средние по странам статистические данные и не учитывающим внутреннего неравенства, были введены три новых индикатора: Индекс человеческого развития, скорректированный с учётом социально-экономического неравенства (ИЧРН), Индекс гендерного неравенства (ИГН) и Индекс многомерной бедности (ИМБ).

С 1990 г. ежегодно публиковались данные о величине ИРЧП по странам, входящим в ООН. Величина ИРЧП определялась как среднеарифметическое трех показателей: ожидаемой продолжительности жизни, уровня образования, реального душевого ВВП [26].

В 1992 г. ИРЧП России был равен 0,849, что соответствовало 52 месту из 174 стран, для которых рассчитывался ИРЧП на тот период; а в 1997 г. по этому показателю Россия оказалась на 67 месте. Наиболее высокие значения ИРЧП в 90-х гг. были у Канады, Японии, США, Нидерландов, Финляндии [26].

Повторимся, что ИРЧП был преобразован в индекс человеческого развития (ИЧР) и охватывает порядка 190 стран-участниц ООН, а также особые административные территории — Гонконг (Китай), Палестинские территории (Израиль) и ряд других, при этом из-за отсутствия достоверных статистических данных рейтинговая таблица часто насчитывает меньшее число государств [26].

В докладе ПРООН ежегодно представляется рейтинг стран мира по ИЧР (Индексу человеческого развития). По рейтингу 2019 г. Россия заняла 49 место со значением ИЧР, равным 0,824. Согласно индексу человеческого развития 2019 г., Норвегия признана самой благополучной страной в мире, где ИЧР равнялся 0,954. Также в наиболее благополучные страны вошли Швейцария, Ирландия, Германия, Гонконг, Австралия, Исландия, Швеция, Сингапур, Нидерланды и Дания [27].

В условиях рынка изменяется отношение к трудовым ресурсам (трудовому капиталу, трудовому потенциалу) на предприятии. Работник становится не одним из факторов производственного процесса, а целью и источником постоянной заботы со стороны руководства предприятия. Важно, чтобы к человеку труда относились бережно и с уважением, а производственный процесс «очеловечивался» в условиях новой экономики.

Глава 2. Характеристика рынка труда

2.1. Население и демографические изменения

Население – это главное богатство любой страны, представляет собой сложную совокупность людей, проживающих в пределах определенных территорий и действующих в существующих общественных формациях. Оно характеризуется системой взаимосвязанных показателей, таких, как численность и плотность населения, его состав по полу и возрасту, национальности, языку, семейному положению, образованию, принадлежности к социальным группам и ряду других. Изучение динамики этих показателей во взаимосвязи с особенностями социально-экономической организации общества позволяет проследить изменения в условиях и характере воспроизводства населения.

Демографические кризисы, эпизодически переживаемые в России, болезненно сказывались на всех аспектах развития населения, имели длительные и тяжелые последствия, которые страна вынуждена до сих пор преодолевать.

Численность населения России на начало 2014 г. составляла 143, 6 млн. чел. После присоединения Крыма, численность населения России возросла на тот период на 1,9 млн. чел. (по данным 2014 г.). Численность населения России по данным Росстата на начало 2020 г. составила 146 млн. 745 тыс. чел. [28].

Общей предпосылкой увеличения числа работающих является рост численности населения. Народонаселение – это непрерывно изменяющаяся совокупность людей. Для характеристики этого процесса применяют показатели естественного движения населения. При анализе демографических процессов чаще всего используются относительные показатели естественного движения населения, к которым относятся общие, возрастные, частные и специальные коэффициенты рождаемости, смертности, естественного прироста населения, брака или развода.

В 2019 г. в России создан и начал действовать нацпроект «Демография». Его главные цели — рост продолжительности жизни населения, пропаганда здорового образа жизни, поддержка рождаемости и доступности социального обслуживания для старшего поколения. В 2019–2024 гг. проект обойдется федеральному бюджету в 1,6 трлн. руб. Но даже при таких вложениях Минэкономики прогнозирует естественный прирост населения не ранее 2024 г.

По оценке Департамента по экономическим и социальным вопросам ООН на 2019 г. Землю населяет более 7,7 млрд. чел. По численности населения Россия занимает 9-е место в мире, уступая Китаю, Индии, США, Индонезии, Пакистану, Бразилии, Нигерии и Бангладеш [19].

Характерной чертой демографического развития России являлась общая многовековая тенденция увеличения численности ее населения. Максимальной численность населения на территории современной России была в начале 1992 г. – 148,7 млн. человек. Однако наблюдались и демографические кризисы – временные периоды депопуляции как результат войн, политических переворотов, природных бедствий, эпидемий, социальных потрясений [22].

С 1992 г. численность населения России стала сокращаться. При этом принципиально ухудшились качественные характеристики генофонда и сократилась численность трудовых ресурсов страны. На этом фоне проблемы обеспечения демографической безопасности России приобрела особую актуальность [22].

Среди важнейших проблем и процессов демографического развития России в XXI в. следует выделить:

- 1) проблему депопуляции – сокращения численности населения страны;
- 2) проблему естественной убыли населения;
- 3) проблему старения населения;
- 4) проблему деградации генофонда нации;
- 5) проблему сохранения института семьи и др.

Одна из причин сокращения численности населения в России – превышение уровня смертности над уровнем рождаемости, т.е. естественная

убыль населения. Снижение естественного прироста в стране наблюдается на протяжении нескольких десятилетий, что вызывает тревогу.

Ухудшение демографической ситуации в России, сопровождаемое ростом смертности населения в трудоспособном возрасте, особенно мужчин, находит подтверждение и в показателе ожидаемой продолжительности жизни. Кроме этого, состояние здоровья также проявляется в показателе продолжительности жизни. На протяжении последних лет она неуклонно сокращалась и составляет сегодня 59 лет у мужчин и 72 года у женщин [22].

Для сравнения: в большинстве развитых стран ожидаемая продолжительность жизни составляет 72-76 года, а в США, Великобритании, Германии, Франции, Финляндии, Швеции, Швейцарии, Японии – 77-80 лет [15].

Миграционный прирост из стран ближнего и дальнего зарубежья не перекрывает показателей естественной убыли. К тому же наметилась тенденция сокращения миграционного потока.

Плотность населения выступает показателем освоенности территории, интенсивности хозяйственной деятельности людей, территориальной структуры хозяйства. Плотность населения формируется в процессе исторического развития под влиянием экономических законов общественных формаций, уровня социально-экономического развития общества и природно-географической среды. Средняя плотность населения Российской Федерации составляет 8,7 чел. на 1 кв. км.

По плотности населения Россия уступает большинству стран мира и почти всем странам СНГ, кроме Казахстана и Туркмении [15].

Самая низкая освоенность территории среди экономических районов Российской Федерации отмечается на Дальнем Востоке. Занимая 36,4% территории России, в регионе проживает всего 5% общей численности населения страны, при этом плотность населения составляет всего лишь 1,2 чел. на 1 кв. км. [15].

2.2. Рынок труда

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 т.д.

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 [9; 5; 33]. Конституция РФ является документом, который закладывает основы трудового законодательства [9]. 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» [7]. 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 [24].

Рынок труда реализуется через государственные и коммерческие 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).

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 [24].

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 [23].

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 [24].

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.

2.3. Тенденции развития рынка труда

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.).

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 РФ принципиально новые тенденции на рынке труда. На состояние российского рынка труда влияют 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. 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 [23].

В России в соответствии с законодательством до 2018 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 федеральным законом № 350-ФЗ от 3 октября 2018 г., который трактует изменения в пенсионном возрасте, в России начинается постепенное повышение общеустановленного возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости и пенсии по государственному обеспечению. Изменения будут происходить поэтапно в течение длительного переходного периода, который составит 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 [23].

Особенностью рынка труда в 2019 г. стала отрицательная динамика численности занятых в экономике (минус 400 тыс. человек по сравнению с 2018 г.), вызванная демографическими факторами. В последующие годы поддержку рынку труда окажет расширение границ трудоспособного возраста в связи с поэтапным повышением пенсионного возраста. При этом в 2019 и 2021 годах влияние повышения пенсионного возраста на рынок труда будет минимальным. Приток в занятость населения, затронутого повышением пенсионного возраста, не вызовет напряжения на рынке труда благодаря практически равноценной убыли в этот период занятого населения в трудоспособном возрасте [24].

Расширение границ трудоспособного возраста будет способствовать изменению структуры трудовых ресурсов, в которой будет снижаться удельный вес работающих пенсионеров старше трудоспособного возраста и увеличиваться удельный вес трудоспособного населения в трудоспособном возрасте. Наиболее выраженными эти изменения будут после 2021 года.

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 [22].

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%) [22].

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 [14].

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 [42]. 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 [10].

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 (выпуск завершен в марте 2021 года) «Информация о социально-экономическом положении России» [6] приводятся данные об уровне безработицы в России, который составил 5,4% от экономически активного населения. Численность рабочей силы в возрасте 15 лет и старше, по предварительным итогам выборочного обследования рабочей силы, в марте 2021 г. составила 75,0 млн человек, или 51% от общей численности населения страны. Согласно сообщению ведомства, по состоянию на 18 декабря в органах службы занятости населения были официально зарегистрированы в качестве безработных 1,7 млн. человек, в том числе 0,9 млн. человек получали пособие по безработице [6].

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 [22].

По оценке ведомства, в марте 2021 г. порядка 4,1 млн. чел. в возрасте 15 лет и старше классифицировались как безработные в соответствии с методологией Международной организации труда. По данным Росстата, в марте 2021 г. численность рабочей силы в возрасте 15 лет и старше составила 75 млн. чел. [6; 28].

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 [11].

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.

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 [17].

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) или вынужденный отпуск по инициативе администрации (без сохранения, с полным или частичным сохранением заработной платы). Крупнейший ареал распространения перевода работников на неполный рабочий день – 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 [22].

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) [22].

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 [37]. 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 [16].

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.

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.

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 хозяйственного комплекса в рабочей силе и путей наиболее эффективного и полного использования трудовых ресурсов в стране и регионах, исходя из интересов всего общества.

2.4. Государственное регулирование рынка труда

Основные принципиальные вопросы, связанные с занятостью населения России, отражены в Федеральном законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации» [7]. 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. [7].

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 [7] 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.

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, индивидуального предпринимателя.

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 [7]:

- 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 [43].

В обязанности служб занятости входят: анализ и прогнозирование спроса и предложения на рабочую силу, информация 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. Главной целью и конечным результатом функционирования центров занятости является обеспечение максимальной занятости и социальная защита граждан.

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, соблюдение международных трудовых норм; создание условий для развития негосударственных организаций, осуществляющих деятельность по содействию в трудоустройстве граждан, включая частные агентства занятости.

В этой связи ученые приводят в качестве известных моделей рынка труда и занятости: японскую, американскую, шведскую [38; 42].

Для японской модели характерна система трудовых отношений, основывающаяся на принципе “пожизненного найма”, при котором гарантируется занятость работника на предприятии до достижения им 60 лет.

Для американской модели характерна децентрализация законодательства о занятости и помощи безработным, которая принимается каждым штатом самостоятельно.

Шведская модель характеризуется активной политикой государства в области занятости, в результате чего уровень безработицы в этой стране минимальный.

Глава 3. Социология труда

3.1. Научные основы социологии труда

Как известно, социология труда является одним из основных направлений социологической науки. Объект ее исследований составляют социальные процессы и явления, связанные с трудовой деятельностью. Этим определяется практическое значение социологии труда. Она описывает, изучает, объясняет и позволяет предсказывать особенности поведения и отношений между людьми на предприятиях, в организациях, различных учреждениях, т.е. везде, где люди связаны единым трудовым процессом.

Основными категориями в целом экономики и социологии труда можно назвать такие как труд, социально-трудовые отношения, трудовые ресурсы, условия труда, рынок труда, занятость населения, безработица, оплата труда и доходы населения, трудовые конфликты, мотивация, стимулирование труда и др.

Понимание труда как одного из базовых условий жизни общества возникло уже в древних государствах. О связи между разделением труда и устройством общества размышляли великие ученые философы — Платон и Аристотель. В Новой истории на роль труда в жизни общества обратили внимание такие выдающиеся мыслители Западной Европы, как Ш. Фурье, К. Менгер, О. Конт, К. Маркс, А. Смит, Ф. Тейлор, К. Шольц, А. Маршалл, Э. Дюркгейм, М. Вебер, Т. Веблен, Дж. С. Милль, С. Франк, Дж. Кейнс и др. [27].

Исследования о труде происходили отнюдь не случайно, а в связи с обострившимися социальными конфликтами, сопровождавшими становление индустриального общества. Примечательно, что именно в этот период произошло зарождение самой социологической теории и практики. Не только ученые, но и крупные предприниматели Франции, Англии, Германии скрупулезно изучали и описывали быт промышленных рабочих, стремясь

открыть мотивы трудового поведения и тем самым погасить социально-трудовые конфликты, чреватые большими экономическими потерями.

Как самостоятельное научное направление социология труда формируется лишь в 20-е годы XX в. под влиянием очередной волны социальных потрясений начала века, на этот раз вызванной нарастающими глобальными процессами индустриализации и урбанизации. Под влиянием этих процессов оказывались и такие страны, которые лишь выходили на дорогу индустриализации, например Россия, где начинает складываться самобытная школа исследования социальных проблем труда, представленная, в частности, именами Е. Дементьева, П. Сорокина, Л. Гумилева, С. Прокоповича, П. Тимофеева, С. Булгакова, С. Струмилина, А. Гастева, О. Ерманского и др. [26].

Трудовая деятельность пронизывает многие пласты жизни общества, отношения и взаимодействия людей. Поэтому закономерен интерес, проявляемый к труду не только социологами, но и представителями других направлений общественнознания: экономистами, правоведами, физиологами, психологами и др. Соответствующие науки, имея общий объект исследования — труд, изучают разные его стороны, отличаясь предметом исследования и понятийным аппаратом.

Поскольку процесс труда невозможен без природно-материальных ресурсов и процессов, постольку наряду с общественными науками труд изучается и естественными науками (инженерной психологией, психофизиологией, медициной, эргономикой и др.).

Предметная особенность социологического подхода к изучению труда состоит в том, что данная категория рассматривается комплексно, с системных позиций. С точки зрения социологии, указанная категория, это особая, относительно самостоятельная форма социальной жизни, одна из социальных подсистем. Функционирование и эволюция этой подсистемы происходит в

широком и постоянно меняющемся культурно-историческом контексте, взаимосвязано и взаимообусловлено с другими подсистемами (сферами) деятельности и отношений между людьми.

Социология труда — это отрасль социологии, изучающая трудовую деятельность как особую подсистему экономических отношений в ее различных формах, а также во взаимосвязях с другими подсистемами (сферами) деятельности и общественных отношений.

Социология труда в большей степени направлена на исследование взаимоотношений людей и социальных групп в процессе трудовой деятельности. В процессе трудовой деятельности люди постоянно взаимодействуют между собой и вступают в определенные социальные отношения (отношения равенства и неравенства, партнерства и конфликта, руководства и подчинения и др.). Кроме того, в сфере труда при формировании и развитии социально-трудовых отношений между работниками протекают социальные процессы, которые постоянно меняются. Поэтому одной из главных задач социологии труда является изучение сущности и механизмов социальных процессов в сфере трудовой деятельности.

Специфика труда как одной из подсистем общественной жизни проявляется в двух аспектах: внешнем и внутреннем. Внешний аспект характеризуется составом и содержанием социальных функций труда, т.е. тех функций, которые он выполняет по отношению к другим подсистемам общества. Внутренний аспект заключается в особенностях состава, связей и изменений элементов, составляющих саму сферу труда как относительно самостоятельную область деятельности и отношений, включая и вещные элементы, и участников трудовой деятельности, и многообразные социальные связи, которые складываются между ними, а также другие компоненты социального свойства [35].

Труд как целесообразная деятельность людей, направленная на создание благ и услуг, как мы уже отмечали, является объектом изучения многих общественных наук. При этом в труде принято выделять два основных аспекта — экономический и социальный. С экономической точки зрения, труд рассматривается как процесс создания материальных и духовных ценностей. Социальный аспект труда заключается в рассмотрении труда как важнейшего условия жизнедеятельности людей, основы социальных отношений в обществе.

Начало научному подходу к изучению труда и трудовых отношений в обществе положено американским инженером Ф. Тейлором во второй половине XIX в. Ф. Тейлор по праву считается одним из основателей научной организации труда (НОТ), основные положения которой стали основой сформированного в последствии ряда наук, изучающих как экономический, так и социальный аспекты труда (организация труда, нормирование труда, социальная экономика, оплата труда) [4].

В конце XIX - начале XX вв. в западноевропейской научной литературе начали публиковаться статьи, посвященные анализу проблем социально-трудовых отношений, совершенствования управления персоналом, внедрения методов повышения производительности труда, улучшения условий труда и др. В 60-е годы XX в. на развитие наук о труде и персонале оказали существенное влияние бурно развивающиеся исследования в области эргономики, кибернетики, вычислительной техники [12; 19].

В последнее время на смену преобладанию технократического подхода к наукам о труде пришел гуманитарный подход, появились научные концепции «гуманизации труда». Научные исследования стали ориентироваться на создание благоприятных условий труда, усилилось внимание к личности каждого работника, характеру взаимоотношений в трудовых коллективах, улучшению условий труда, стимулированию проявления творческих способностей личности работника [29]. В процессе становления и развития

наук о труде и персонале, постепенно определялись современные научные представления о труде, которые постепенно превращались в систему. На основе рассмотренных научных трудов можно сказать, что в экономику труда включаются проблемы производительности и эффективности труда, человеческого капитала, трудовых ресурсов, доходов и заработной платы, планирования численности персонала и др. При этом социология труда изучает взаимоотношения людей в трудовых коллективах и в процессе их деятельности.

В целом, экономика и социология труда связана с рядом дисциплин, таких как: экономика, экономика предприятия, физиология труда, психология труда, трудовое право, организация труда, нормирование труда, статистика, эргономика, охрана труда, управление персоналом и др. Взаимосвязи наук о труде объективно обусловлены многоаспектностью проблем труда.

Проведенный небольшой анализ взаимосвязей наук показывает, что объектом, как экономики труда, так и социологии труда принято считать труд, но с разных позиций. Например, одни ученые определяют предмет экономики труда как социально-экономические отношения, возникающие в обществе, отрасли, предприятия по поводу использования труда [27]. Кроме этого, сам труд, как отмечают ученые, имеет различные значения: труд как процесс и труд как фактор производства [23; 24].

Труд как процесс – целенаправленная деятельность человека по производству благ и ресурсов, необходимых для удовлетворения общественных потребностей.

Труд как фактор производства – это вид экономического ресурса, используемого в процессе производства благ и ресурсов.

Предметом социологии труда, по мнению многих ученых, является структура и механизм социально-трудовых отношений, а также социальных процессов и явлений в сфере труда [1; 4]. Отличительная особенность

социологии труда является направленность ее внимания на различные социальные характеристики людей, выступающих субъектами социально-трудовых отношений. В данной науке акцент делается на стимулах, регулирующих трудовое поведение, условиях труда, влияющих на производительность труда, поиск путей реализации трудового потенциала работника, изучение причин трудовых споров и конфликтов и их разрешение, создание системы социальных гарантий работников и др.

Итак, социология труда – это отрасль социологии, изучающая социальные группы, индивидов, включенных в процесс труда, а также сами социальные процессы и отношения в трудовой деятельности.

3.2. Задачи социологии труда

Основой социально-экономических отношений в обществе, как правило, выступают социально-трудовые отношения, характеристика которых сводится к тому, что они являются одной из важнейших составных частей системы социально-экономических и всей системы общественных отношений; определяются сходством и различиями социального положения, интересов и поведения различных социальных групп, слоев, отдельных работников. Социально-трудовые отношения во многом обусловлены характером, содержанием, условиями труда и вознаграждением за него.

Основная задача социологии труда — способствование улучшению положения человека в конкретном трудовом процессе и как результат, ускорение социально-экономического развития общества.

Задачи социологии труда:

1. Совершенствование и развитие самого трудового процесса, налаживание такой организации труда, которая не противоречила бы родовой сути человека, а способствовала ее более полному проявлению.

2. Изучение и оптимизация социальной структуры общества, трудовой организации, трудового коллектива.

3. Анализ рынка труда как регулятора мобильности трудовых ресурсов.

4. Оптимальное сочетание материального и морального стимулирования.

5. Усиление социального контроля, борьба с проявлениями девиаций в сфере социально-трудовых отношений.

6. Анализ проблем, связанных с трудовыми спорами и конфликтами.

7. Создание системы социальных гарантий и защищенности работников и др.

Основные задачи социологии труда сводятся к разработке методики использования социальных факторов в решении социально-экономических проблем общества и личности. На решение этих задач направлено структурирование и реализация функций социологии труда как науки.

Структуру социологии труда можно рассматривать:

1. По объему охвата исследования: в масштабе всего общества; в масштабе социальных общностей; в масштабе отдельных предприятий (трудовых коллективов).

2. По уровню получаемого знания: теоретические исследования социально-трудовых отношений и социальных процессов в сфере труда; эмпирические (прикладные) социологические исследования.

Основные функции социологии труда:

1. Гносеологическая (теоретико-познавательная) — дает возможность получать новые экономические и социологические знания, вырабатывать и совершенствовать научные взгляды на социально-трудовые отношения.

2. Организационная — заключается в организации совместной деятельности трудовых структур и коллективов в процессе производства, распределения, обмена и потребления материальных и духовных благ и услуг.

3. Управленческая — состоит в выработке рекомендаций для социально-трудового управления, анализа проблем в области социально-трудовых отношений и их возможных решений.

4. Прогностическая — позволяет осуществление попыток предвидения развития событий в будущем. Данная функция облегчает процессы долгосрочного планирования организации труда, прогнозирования производственных процессов, принятия ответственных решений.

Наличие присущих социологии труда функций показывает значимость и полезность данной науки среди других исследований.

В процессе своего функционирования и развития экономика и социология труда в целом использует определенные законы, которые представляют собой существенные, необходимые, устойчивые, часто повторяющиеся связи явлений и процессов в социальных системах и подсистемах. Специфика экономических законов в том, что они носят объективный характер, сочетают явления динамизма и статичности, отличаются от общесоциологических законов по длительности действия.

Примеры законов экономики и социологии труда: закон социального сравнения (характера труда и доходов различных социальных групп и личностей; закон возвышения потребностей (удовлетворение определенных

потребностей вызывает формирование новых потребностей более высокого и сложного порядка).

Термин «социология» впервые был введен в научный оборот французским ученым О. Контом. Последователи работ ученого О. Конта, такие как А. Маршалл, Дж. Милль соглашались с мнением о необходимости учета взаимосвязей общественных явлений и не отрицали значимости специальных экономических исследований в социологии [4].

Социология труда исследует взаимоотношения людей и социальных групп в процессе производства. Прежде всего, исследуются проблемы, обусловленные различием людей по таким признакам как образование, воспитание, стаж работы, отношение к религии, политике, пол, возраст, национальность, место в иерархии предприятия. Кроме этого, от перечисленных признаков зависит и характер социально-трудовых отношений отдельных групп и работников. Социально-трудовые отношения складываются в процессе непосредственной деятельности людей, в результате постоянных взаимодействий и являются важными в социологии труда.

Таким образом, социология труда изучает социальные процессы в сфере труда, социально-трудовые отношения в обществе, проблемы социальной защищенности работников как одно из важнейших условий постоянного развития общества.

Глава 4. Организация и нормирование труда

4.1. 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 [25].

Результативность производства может быть измерена также путем сопоставления его объемов со стоимостью основных производственных фондов предприятия, занятого выпуском этой продукции. Такой показатель называется фондоотдачей [42].

Обобщающим показателем результативности труда является его производительность, характеризующая объемы выпущенной продукции или произведенных услуг на единицу затрат труда [42].

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 оснащённости производства все больше и больше продукции [2].

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 [37].

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) [24].

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 [36].

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.

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 [24].

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 [40].

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.

Все перечисленные факторы взаимозависимы, 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.

Резервы роста производительности труда – это неиспользованные возможности экономии затрат труда (снижения трудоемкости и увеличения выработки). Резервы роста производительности труда используются и вновь возникают под влиянием НТП.

4.2. Организация труда

Организация труда – это форма, в которой реализуются экономические результаты трудовой деятельности. Поэтому организация труда рассматривается как составная часть экономики труда. На предприятии принято различать три вида организационной деятельности: организация труда; организация производства; организация управления.

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. 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.

Элементы организации труда:

- подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
- разделение труда, т.е. расстановка работников по рабочим местам и закрепление за ними определенных обязанностей;
- кооперация труда, т.е. установление системы производственной взаимосвязи между работниками;

- организация рабочих мест;
- организация обслуживания рабочих мест;
- разработка рациональных приемов и методов труда;
- установление обоснованных норм труда;
- создание безопасных и здоровых условий труда;
- организация оплаты и материального стимулирования труда;
- планирование и учет труда;
- воспитание дисциплины труда.

Научный подход к организации труда (НОТ) позволяет наилучшим образом соединить в процессе производства технику и людей, обеспечивает наиболее эффективное использование материальных и финансовых ресурсов, снижение трудоемкости и рост производительности труда. Он направлен на сохранение здоровья работников, обогащение содержания их труда [26].

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 [32].

Разделение труда предполагает разграничение деятельности людей в процессе их труда, изготовления продукции и оказания услуг. Другими словами, это обособление видов трудовой деятельности работников, бригад и других подразделений на предприятии. Это отправной пункт организации труда, состоящий, исходя из целей производства, в закреплении за каждым работником и за каждым подразделением их обязанностей, функций, видов работ, технологических операций.

Внутрипроизводственное разделение труда представляет собой процесс обособления различных видов труда и специализацию рабочих мест и работников на выполнение закрепленных за ними соответствующих функций,

работ и операций. 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.

Основными видами разделения труда на предприятии являются технологическое, функциональное, профессиональное и квалификационное. Технологическое разделение труда зависит от структуры производственного процесса, уровня его механизации, объема и типа производства и осуществляется на основе разбиения производственного процесса на стадии (заготовительную, обрабатывающую, сборочную), пределы, фазы, частичные технологические процессы и операции. Технологическое разделение труда может быть кооперационным, подетальным и поэлементным. Кооперационное разделение труда предусматривает распределение и закрепление на длительное время за отдельными рабочими определенных технологических операций. Это обеспечивает рациональную расстановку рабочих и их максимальную занятость. При подетальном разделении труда рабочему поручают выполнение всех операций, составляющих процесс изготовления детали или законченную фазу изготовления данной детали. При поэлементном разделении труда операция осуществляется несколькими рабочими, и каждый рабочий постепенно выполняет часть операции, отдельный прием или трудовое действие.

Пооперационное и поэлементное разделение труда способствует специализации труда. Рабочие, специализирующиеся на выполнении определенной операции (приема, действия), быстрее осваивают технику и технологию работы, совершенствуют их, что обеспечивает рост производительности труда.

Функциональное разделение труда определяет роль и место каждого работника в процессе труда на предприятии и предусматривает обособление на предприятии различных видов трудовой деятельности и выполнение конкретных работ группами работников, осуществляющих различные по содержанию функции. В зависимости от содержания функций персонал предприятия подразделяется на две категории: рабочих и служащих.

Согласно функциональному разделению труда всех рабочих в зависимости от их отношения к технологическому процессу подразделяют на основных, занятых непосредственно выпуском продукции, выполнением работ или оказанием услуг, и вспомогательных, обеспечивающих условия для производительной работы основных рабочих.

В зависимости от содержания выполняемой работы служащие подразделяются на руководителей, специалистов и служащих.

Профессиональное разделение труда заключается в обособлении внутри функциональных групп отдельных видов работ в зависимости от содержания и устойчивости их закрепления за одними и теми же работниками, в специализации трудовой деятельности по общности специальных знаний и методов воздействия на предмет труда. Оно обуславливает деление персонала предприятия на отдельные группы работников по профессиям и специальностям. Профессия определяется совокупностью теоретических знаний, необходимых для конкретной трудовой деятельности и трудовых навыков, приобретаемых в процессе трудовой деятельности. К рабочим профессиям относят: токарей, слесарей, станочников, сборщиков и др. К служащим относят: экономистов, бухгалтеров, технологов, механиков и др.

Специальность характеризуется разделением труда внутри отдельных профессий и обособлением конкретного, более «узкого» направления деятельности. Например, слесарь-сантехник, автослесарь, экономист по труду, бухгалтер по заработной плате, технолог по деревообработке и др.

Квалификационное разделение труда предполагает, что внутри каждой профессиональной группы осуществляется разделение работников в

зависимости от уровня квалификации, т. е. от способности выполнять работу определенной сложности, требующую специальных теоретических знаний, практических навыков и опыта. Квалификационной характеристикой рабочего служит степень освоения работ того или иного разряда с присвоением ему соответствующего тарифного разряда [24].

Выбор рациональных видов разделения труда зависит от типа производства, объема и сложности выпускаемой продукции, технической оснащенности производства, уровня его организации и предполагает обоснование оптимальной границы разделения труда.

Каждая форма разделения труда имеет свои разумные пределы или границы, соблюдение которых позволяет обеспечить рациональную загрузку работников и эффективное использование рабочего времени [24].

Различают технологические, экономические, психофизиологические и социальные границы разделения труда.

Технологические границы разделения труда определяются уровнем разделения производственного процесса на фазы, стадии, производственные операции и их содержанием, методами и способами организации производства, а также уровнем специализации оборудования, инструментов, приспособлений и рабочих мест.

Экономические границы разделения труда отражают влияние уровня разделения труда на конечные результаты трудовой деятельности работников предприятия. Экономическими критериями разделения труда служат снижение трудоемкости выполняемой работы за счет специализации труда, сокращение длительности производственного цикла, повышение производительности и загрузки оборудования и рабочих мест.

Психофизиологические границы разделения труда обусловлены допустимыми физическими и психологическими нагрузками, обеспечивающими соблюдение требований сохранения здоровья и работоспособности работающих, создание безопасных условий работы. Психофизиологическим критерием разделения труда является показатель его

монотонности. Исследования показывают, что монотонность трудового процесса, связанная с длительностью и повторяемостью однообразных приемов и трудовых операций в течение оперативного времени, вызывает повышение утомляемости, вследствие чего производительность труда снижается.

Социальные границы разделения труда определяются снижением его содержательности и привлекательности. Труд, не приносящий работникам морального удовлетворения, лишен творчества и не способствует росту квалификации и заинтересованности в результатах и процессе труда.

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) 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.

Выделяют следующие виды кооперации:

- 1) По сложности: простая и сложная;
- 2) по характеру взаимодействия: непосредственная (или межличностная) и опосредованная, межколлективная (межцеховая, межучастковая, межбригадная);
- 3) по способу взаимодействия: технологическая, предметная, функциональная;
- 4) по устойчивости взаимодействия: постоянная и временная;
- 5) по режиму работы предприятия: внутрисменная и межсменная.

Простая кооперация труда существует между работниками, которые:

– работают на одинаковых по своим технологическим или предметным назначениям рабочих местах, когда одного рабочего места недостаточно для выполнения производственной программы;

- работают на одном и том же рабочем месте, но в разные смены;
- выполняют простую работу совместно без всякого разделения труда (например, поднимают что-то тяжелое).

Сложная кооперация возникает между работниками, которые выполняют разные по своему технологическому, предметному и функциональному назначению работы, что прямо или косвенно связано с производством продукции [42].

Таким образом, сложная кооперация труда является непосредственным результатом разделения труда. Чем глубже разделение труда, тем шире его кооперация.

Непосредственная, или межличностная, кооперация существует между работниками, когда индивидуальный трудовой процесс одного из них зависит от индивидуального процесса другого.

Виды кооперации труда обусловлены различными способами разделения труда и неразрывно связаны с организационно-техническими особенностями предприятия. На отечественных предприятиях применяют три вида производственной кооперации: межцеховую, межучастковую и межбригадную, которая, в свою очередь, может быть технологической, предметной, функциональной [35; 42].

Технологическая кооперация объединяет трудовые действия работников в рамках определенного технологического процесса.

Предметная кооперация объединяет трудовые действия работников в рамках производства определенного изделия или нескольких видов продукции независимо от количества различных технологических операций, которые необходимы для этого.

Функциональная кооперация может возникать также между основными и вспомогательными рабочими внутри единого трудового коллектива. Ее сущность заключается в установлении тесной взаимосвязи между этими рабочими в пространстве и времени, чтобы обеспечить бесперебойную работу основных рабочих.

Постоянная кооперация существует между работниками, структурными подразделениями на основе действующей технологии производства основной продукции и сложившейся структуры предприятия.

Временная кооперация возникает между работниками разных производственных и функциональных подразделений для выполнения особенно важных и срочных работ. Примером временной кооперации является временный трудовой коллектив, который организуется специальным решением руководства предприятия.

Если разделение труда осуществляется «сверху» (производственный процесс делят на фазы, стадии, производственные операции (цеха, участки, рабочие места)), то кооперация на производстве осуществляется «снизу», т. е. сначала выделяется внутриучастковая кооперация, затем внутрицеховая и в завершении - межцеховая.

Внутриучастковая кооперация обеспечивает согласованную работу бригад производственного участка и заключается в создании организационных условий для успешного взаимодействия всех работников участка в их совместной трудовой деятельности.

Внутрицеховая кооперация является формой согласованной работы производственных участков цеха. Она направлена на обеспечение бесперебойного течения процесса на определенном участке цеха.

Межцеховая кооперация заключается в согласованной и скоординированной трудовой деятельности коллективов цехов, связанных производственным процессом. Эффективность межцеховой кооперации зависит от состояния оперативного управления работой всех взаимосвязанных цехов как основных, так и обслуживающих (вспомогательных).

Наиболее устойчивой формой кооперации является бригадная организация труда, которая объединяет рабочих одинаковых или разных профессий, или специальностей, совместно выполняющих на основе коллективной заинтересованности единые производственные задания и

несущие общую ответственность за результаты труда [21]. В первую очередь бригады организуются:

- для обслуживания сложных и больших производственных агрегатов;
- когда требуется выполнить некоторые работы в определенный срок, в который один исполнитель не может уложиться;
- когда производственное задание не может быть разделено между различными исполнителями; – когда рабочие не имеют постоянных рабочих мест и объемов работ.

Различают специализированные и комплексные бригады.

Специализированные бригады создаются на участках с технологической специализацией производства и объединяют в своем составе рабочих одной профессии. Например, бригады формовщиков, упаковщиков, слесарей-ремонтников.

Комплексные бригады формируются из рабочих разных профессий или специальностей, выполняющих комплекс взаимосвязанных, но технологически разнородных работ. В состав таких бригад, помимо основных производственных рабочих, могут быть включены вспомогательные (наладчики оборудования, механики, электромонтеры, подсобные рабочие и т. д.), а также мастера. В комплексных бригадах имеются все условия не только для рационального разделения труда, но и для совмещения профессий.

Основным результатом бригадной организации труда является то, что она приводит к значительному улучшению таких экономических показателей, как повышение производительности труда, сокращение производственного цикла, уменьшение незавершенного производства, снижение брака и себестоимости выпускаемой продукции и т.д.

Важнейшими направлениями совершенствования разделения и кооперации труда являются совмещение профессий, расширение зон обслуживания, многостаночная работа. Большой простор для проявления инициативы рабочих в целесообразной кооперации труда дает организация труда в комплексных бригадах с частичной или полной взаимозаменяемостью.

Выбор оптимального варианта разделения и кооперации труда осуществляется на основе всестороннего анализа специфики производственного процесса, содержания выполняемых работ, требований к их качеству, степени специализации и загрузки рабочих мест, уровня организации производства и других факторов.

Основной единицей разделения труда является производственная операция, под которой понимают часть трудового процесса, выполняемую одним или группой рабочих на одном месте, над одним предметом труда. Изменение хотя бы одного из этих признаков означает завершение одной операции и начало другой. Операция, в свою очередь, складывается из приемов, трудовых действий и движений.

Необходимая часть организации труда – организация рабочих мест. Рабочее место – это первичное звено производства, зона трудовой деятельности рабочего или группы рабочих (если рабочее место коллективное), оснащенная необходимыми средствами для выполнения производственного задания. 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.

Условия труда – это совокупность факторов внешней среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека в процессе труда.

Согласно ст. 209 Трудового кодекса РФ условия труда – это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника [33].

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 (СНиП), ГОСТы, требования техники безопасности и охраны труда и др. [41]. В данном контексте важен и ФЗ РФ «О специальной оценке условий труда», где дается полная классификация условий труда и методика их оценки на предприятии [34].

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.

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, нервные напряжения, темп, монотонность труда, эстетический и физический дискомфорт.

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.

Нервное напряжение – умственное напряжение и напряжение органов чувств, которое вызывается сложностью или опасностью выполняемых работ.

Темп работы характеризуется количеством движений рук, ног, туловища, которые работают в единицу времени.

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 и более раз за смену повторов операций наблюдается монотомия – быстрая утомляемость нервной и нервно-мускульной системы [24].

Психофизиологические условия учитывают также эстетический (уборка туалетов, работа с экскрементами) 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 оборудования, оргоснастки и стен помещения; производственная одежда; 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 быстро 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.

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 [33].

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 [33].

В зависимости от разделения и кооперации труда различают две формы его организации на предприятии:

– индивидуальную – каждый рабочий на своем рабочем месте выполняет постоянно закрепленные за ним либо одну или несколько однородных операций, либо комплекс разнородных операций, либо все операции по изготовлению конкретного вида продукции (изделия);

– коллективную – группа работников объединяется для совместного и наиболее эффективного выполнения комплекса разнородных и группы однородных трудовых операций. Наиболее эффективной коллективной формой организации труда является бригада. На отечественных промышленных предприятиях в зависимости от содержания выполняемых работ применяются различные виды производственных бригад;

– специализированные, осуществляющие технологически однородные виды работ или операций и объединяющие рабочих одной профессии или специальности;

– комплексные, выполняющие комплекс технологически разнородных, но взаимосвязанных видов работ и операций и объединяющие рабочих различных профессий и специальностей. Эти бригады могут быть как с полным, частичным распределением труда, так и без разделения труда. В зависимости от режима работы организуют сменные бригады, объединяющие рабочих одной смены, и сквозные бригады, включающие рабочих нескольких смен. Эти бригады могут быть как специализированными, так и комплексными.

Формирование бригад в производственных условиях требует соблюдения ряда принципов [21]:

– технической замкнутости (закрепление за бригадой определенных операций, номенклатуры деталей и узлов);

– территориальной целостности (закрепление за бригадой определенной производственной площади, где расположены соответствующие рабочие места);

– добровольности, (создание бригады и объединения рабочих мест на основе личной заинтересованности рабочих, а не только производственной необходимости);

– равнозначности (предполагающей, что рабочие всех смен, занятые на одном и том же оборудовании, включаются в одну сквозную бригаду с

сохранением необходимой организационной самостоятельности каждой смены);

– оперативности планирования (доведение до бригады производственного задания, отражающего содержание его деятельности и систему материального стимулирования);

– оптимальной численности (количество и состав рабочих в бригаде в соответствии с действующими нормативами управляемости).

Указанные принципы организации бригад могут быть успешно реализованы, если при их формировании осуществлен тщательный анализ производственных условий, характера и содержания производственных связей, рассмотрены и решены вопросы регламентации труда и его оплаты, оптимизации численности, планирования, учета и хозяйственного расчета. Совершенствование техники и технологии, рост культурно-технического уровня, квалификации и мастерства рабочих создают предпосылки для внедрения передовых форм и методов организации труда.

Обобщающими показателями реализации указанных выше принципов формирования и методов труда являются рост производительности труда; удовлетворение состоянием санитарно-гигиенических и психофизиологических условий труда; удовлетворение содержательностью труда и его привлекательностью. Последнее приобретает особую роль в условиях рыночной экономики.

4.3. 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 [24]. В Трудовом кодексе РФ в гл. 22 «Нормирование труда» говорится, что работникам гарантируется применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа (см. Приложение 1).

Можно сказать, что нормирование труда – это вид управленческой деятельности по установлению норм труда и контроль за их выполнением.

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 [24].

Норматив – это расчетная величина затрат рабочего времени, материальных и денежных ресурсов, применяемых в хозяйственной деятельности предприятия [24].

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 [24].

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 [23].

На практике используются следующие виды норм труда [23; 24]:

- 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 (Нвр) – 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 (Нвыр) – 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 (Нобс) – 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 (тобс) – время, необходимое на обслуживание на протяжении смены единицы оборудования, рабочего места, одного работника и т. д.

Норма численности работников (Нч.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 (тн.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 (Нупр) определяет количество работников, которые могут быть непосредственно подчинены одному руководителю.

Нормированное задание (Нз) – это состав и объем работ, который должен быть выполнен одним или группой работников за определенный период времени (смена, месяц). Они 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.

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 [23]. 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 [24].

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 [23; 25].

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.

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 распространения различных форм собственности возрастает роль социальной направленности нормирования труда. В процессе нормирования решаются задачи развития интеллектуальных и профессиональных способностей работника, наиболее полного использования его трудового потенциала.

Глава 5. Мотивация и оплата труда

5.1. Мотивация труда

Мотивация трудовой деятельности и самооценка удовлетворенности трудом представляют внутреннее состояние человека, внешнее же проявление его отношения к труду выражается в трудовом поведении, в определенной социальной активности. Определяющее воздействие на формирование отношения к труду оказывает мотивация трудовой деятельности как совокупность внутренних побудительных сил: потребностей, интересов, ценностей, ценностных ориентаций, установок, мотивов, идеалов и внешних побудительных сил – стимулов повышения трудовой активности работников.

Потребность – первоисточник мотивации, это нужда в том, что необходимо для существования личности (коллектива, общества), их нормального функционирования.

Первичные – физиологические потребности человека в пище, одежде, жилье, продлении рода и другие определяют самое необходимое для его жизни. Потребности более высокого порядка – духовные, культурные, интеллектуальные, социальные – определяют положение человека на производстве и в обществе. К последним относится и потребность в труде. Будучи осознанными, потребности принимают форму интересов к различным благам, объектам, видам деятельности, способным удовлетворить потребности. Реальные интересы побуждают человека к определенным социальным действиям.

Мотивы – это осознанное отношение к своим действиям, поступкам, это внутреннее обоснование личностью своего поведения, состояния предрасположенности или готовности к определенным действиям. Мотивы могут иметь разный характер.

Материальные мотивы отражают потребность в зарабатывании средств на жизнь, духовные мотивы определяются интересом к содержательной части

работы, социальные мотивы выражают стремление к занятию какой-либо социальной роли в коллективе и т.д.

Мотивы непосредственно предшествуют действию. Они, как правило, существуют не в чистом виде, а во взаимосвязи друг с другом, образуя мотивационное ядро. Характерным для мотивов является их большая подвижность, изменчивость. Если же отношение человека к определенной ситуации характеризуется стабильностью, большей готовностью к непосредственным действиям, то такое отношение называется установкой [4].

В мотивации труда материальные и духовные потребности объединяются таким образом, что они формируют у работника определенные ценностные ориентации, которых он придерживается в своем трудовом поведении.

Ценностные ориентации – это относительные социально обусловленные отношения к совокупности материальных и духовных благ и идеалов, на основе которых возникают стремления к достижению целей [29].

По мнению другого автора, ценностные ориентации – это устойчивое отношение к совокупности материальных и духовных благ, ценностей, идеалов, вызывающее у человека стремление к их достижению и служащее ему ориентиром в поведении и действиях [11].

Ценности – это представление человека о значимости для него различных явлений, предметов, о главных целях жизни, труда, а также о средствах достижения целей. Одной из форм ценностей представляются идеалы как высшая цель, как абсолютное сочетание положительных качеств и свойств явлений, предметов, личности.

Стимулы – это силы, оказывающие внешнее воздействие на человека с целью побудить его к определенному трудовому поведению. Таков набор побудительных сил, который определяет мотивацию действий человека и его трудовое поведение [23].

На формирование отношения человека к труду и его соответствующее поведение влияет большая группа объективных (внешних) и субъективных (внутренних) факторов.

К объективным факторам относятся прежде всего социально-политическая обстановка в стране, экономическое состояние региона и отрасли, в которых действует работник. Кроме того, объективными будут условия труда на конкретном предприятии, определяемые содержательностью труда, его безопасностью, санитарно-гигиеническим состоянием производственной сферы, уровнем организации и оплаты труда, социально-демографической структурой коллектива, морально-психологическим климатом и др.

Субъективные факторы – это личностные характеристики самого работника: его пол, возраст, образование, воспитание, профессия, стаж работы, его личный опыт, общая и профессиональная культура, ценностные ориентации и др. Само отношение работника к труду проявляется через объективные и субъективные показатели его деятельности и социальной активности [13].

Объективными показателями будут уровень выполнения производственных заданий, качество выполненной работы, состояние дисциплины труда работника, степень его инициативности, творческого поиска путей улучшения деятельности и др.

Субъективные показатели – степень удовлетворенности трудом, уровень работоспособности человека, его настроение и др.

При определении мотивации трудовой деятельности особую роль играет социально-психологическая характеристика личности. В первую очередь это различные способности, темперамент и характер. Эффективность способностей человека проявляется в желании достижения успеха, ощущении значимости в обществе, достижении поставленной цели.

Трудовое поведение определяется мотивацией трудовой деятельности, которая в свою очередь формируется под воздействием потребностей, интересов, ценностей, ценностных ориентаций, мотивов, установок. Потребности выступают глубинными источниками возникновения интересов. Интересы формируют мотивы и ценности. А на интересы и ценности непосредственное влияние, в свою очередь, оказывает трудовая ситуация,

складывающаяся из совокупности плановых и оценочных показателей, административных решений и системы стимулов.

Между мотивами и ценностными ориентациями существует обратная связь, т.е. они взаимно воздействуют друг на друга. Мотивы, установки и ценностные ориентации напрямую формируют трудовое поведение. Такова общая схема взаимодействия побудительных сил, определяющих характер трудового поведения работника и его отношение к труду.

Мотивация труда на предприятии включает широкий спектр методов и способов и не ограничивается чисто материальными выплатами, существуют различные формы и методы морального стимулирования труда. Важно только не забывать две вещи. Во-первых, в разное время и в различных ситуациях людьми движут разные мотивы. Во-вторых, то, что хорошо для одного, плохо для другого. Таким образом, не существует идеальной модели мотивации.

Мотивация у каждого человека не является чем-то раз и навсегда данным. Она может меняться, модифицироваться под воздействием разных обстоятельств, также и человек может сам модифицировать свое мотивационное поле. В этой связи можно говорить о динамике мотивации труда, которая проявляется под воздействием ряда обстоятельств.

Американский философ Дж. Дьюи писал, что глубочайшим стремлением, присущим человеческой природе, является «желание быть значительным», значит оцененным по достоинству [4]. Мотив быть обеспеченным, мотив признания и мотив престижа – основные мотивы работника на предприятии. В зависимости от того, удовлетворен или нет, тот или иной мотив в процессе трудовой деятельности, у индивида формируется позитивная или негативная оценка условий и содержания труда [31].

Стимулирование труда – это целенаправленное или нецеленаправленное воздействие на человека или группу людей с эффектом поддержки определенных характеристик их трудового поведения.

5.2. 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 вне рыночные 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 трудоемкой.

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 важную роль в развитии страны. В связи с этим особое внимание государство уделяет правовым основам организации оплаты труда. На практике это выражается большим количеством законодательных актов и иных документов по вопросам организации оплаты труда.

Уровень оплаты, минимальные ставки заработной платы, прочие условия найма регулируются системой коллективных договоров и соглашений на основе Закона РФ от 1995 г. «О коллективных договорах и соглашениях» [23].

Соглашения могут заключаться на уровне:

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

Эти соглашения 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 и профсоюзы. Трехсторонний коллективный договор, который рекомендует МОТ, 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 [23].

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, которая является государственной гарантией и устанавливается Законом РФ (данный 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 [27]:

- 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 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 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 повышении 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.

5. Государственное регулирование оплаты труда бюджетных работников.

6. Учет воздействия рынка труда. На рынке труда представлен широкий диапазон заработной платы, как в государственных, так и в частных компаниях.

7. Принцип информированности о системах оплаты труда. Исполнители должны четко представлять, в каком случае размер заработной платы повышается и в каком снижается [27].

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 в 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 [33]. Законодательное установление минимального размера оплаты труда (МРОТ) является важнейшим направлением государственного регулирования оплаты труда. В соответствии со ст.133 Трудового кодекса РФ МРОТ устанавливается на всей территории страны и не

может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека [33]. За прожиточный минимум принимается стоимость минимально необходимого набора продуктов питания, товаров и услуг, обеспечивающих человеку условия поддержания его активного физического состояния.

Заработная плата – это денежное вознаграждение за труд. Различают номинальную и реальную заработную плату [23; 24].

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.

Особое значение имеет проблема защиты номинальной заработной платы от инфляции. С этой целью применяют индексацию заработной платы с учетом изменений официального индекса потребительских цен. Индексация заработной платы – одна из общепризнанных во всем мире основных форм социальной защиты граждан в условиях рыночной экономики, где инфляция приобрела хронический характер.

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 [26].

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 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 оплаты труда. Тарифная сетка рабочих характеризуется несколькими тарифными разрядами. Основное её назначение дифференциация тарифных ставок в зависимости от квалификационных требований [26].

Тарифная ставка – элемент тарифной системы, позволяющий установить размер оплаты труда 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 [26].

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 [24].

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 [42]. При такой системе оплаты труда работникам не устанавливаются заранее тарифные ставки (оклады). 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 таких показателей как: квалификационного уровня работника; коэффициента трудового участия (КТУ), используемого в бригадной форме организации труда; количества отработанного времени; количества работающих в коллективе.

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 и компенсаций.

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.).

Величина стимулирующих выплат (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, работу с меньшей численностью работников и др.) и компенсирующих выплат (доплаты за работу в тяжелых и вредных условиях труда, за интенсивность труда, за работу в ночное время, за совмещение профессий и др.) определяются предприятиями самостоятельно.

Для стимулирования труда предприятиям предоставлено также 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.

При наличии финансовых средств на предприятии могут выплачиваться дополнительные социальные льготы и выплаты, которые получили название «социальный пакет». В социальный пакет входят дополнительные суммы, выделяемые предприятием работнику на питание, проезд, медицинское обслуживание, обучение и переобучение, оплату сотовой связи, отдыха и занятия спортом работника, оплату служебных квартир, новогодних подарков, страхование жизни, от несчастных случаев и др. Все виды материальных неденежных стимулов оказывают стимулирующее воздействие на работника и имеют материальную ценность.

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 развитых странах особое внимание обращается на усиление заинтересованности каждого сотрудника в повышении эффективности и результативности труда. Активно используется система грейдинг на основе балльного факторного метода и система участия в прибыли. Например, в Японии премия в рамках системы участия в прибыли составляет до 25% доходов работника, в США – порядка 10% доходов работника.

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

Глава 6. Основы кадровой политики

6.1. Развитие кадров

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.

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; 29].

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 о 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.

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 [29].

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 [11].

Профессиональное обучение на производстве охватывает подготовку новых рабочих, переподготовку и обучение вторым профессиям, повышение их квалификации [32].

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.

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.

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 (или овладения новой техникой и технологией), курсах бригадиров 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.

6.2. Трудовые конфликты

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 [19].

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 [19].

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 [4].

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 [19].

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 [23].

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 [19].

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.

6.3. Социальное развитие предприятия

Социальное развитие предприятия (организации) – это изменение к лучшему в его (ее) социальной среде, достижение желаемых перемен в условиях труда, быта и досуга работников. 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.

Цели социального развития предприятия – самоутверждение человека в профессиональной деятельности, повышение эффективности организации, лучшего исполнения целей организации и инструментальных целей работника.

Социальное развитие организации осуществляется по следующим направлениям:

- создание единого статуса для всех работников, равенство в отношениях;
- социальное партнерство, создание тождественности интересов руководителя и сотрудников;
- равенство в возможностях продвижения по карьерной лестнице;
- повышение профессионализма менеджеров;
- совершенствование социальной структуры персонала, его демографического и профессионально-квалификационного состава;
- улучшение эргономических, санитарно-гигиенических и иных условий работы, охраны труда и обеспечения безопасности работников;
- стимулирование средствами, как материального вознаграждения, так и нравственного поощрения эффективного труда, инициативного и творческого отношения к делу, групповой и индивидуальной ответственности за результаты совместной деятельности;
- создание и поддержание в коллективе здоровой социально-психологической атмосферы, оптимальных межличностных и межгрупповых связей, способствующих слаженной и дружной работе, раскрытию интеллектуального и нравственного потенциала каждой личности, удовлетворенности совместным трудом;
- обеспечение социального страхования работников, соблюдения их социальных гарантий и гражданских прав;
- рост жизненного уровня работников и членов их семей, удовлетворение потребностей в жилье и бытовом устройстве, продуктах

питания, промышленных товарах и разнообразных услугах, полноценное использование досуга, т.е. забота о нуждах сотрудника.

Социальному планированию на предприятии должно предшествовать комплексное социологическое исследование трудового коллектива. Социологическое исследование представляет собой систему логически последовательных методологических, методических и организационно-технических процедур [1].

Целью этой системы являются всестороннее изучение, анализ и систематизация социальных фактов, выявление связей и зависимостей между социальными явлениями и процессами и на основании собранной информации принятие решений, разработка мероприятий по управлению исследуемым объектом, его прогрессивному развитию.

Изучению подлежат вопросы отношения людей к труду, факторы привлекательности и непривлекательности труда на предприятии в целом и в каждом его подразделении. Особое внимание уделяется изучению содержательности труда, его условий и уровня оплаты, текучести кадров, дисциплины труда, ценностных ориентаций в коллективе.

Социологическое исследование завершается разработкой научно обоснованных рекомендаций по изменению социальных параметров трудового коллектива, а также конкретных предложений по различным направлениям работы предприятия.

План социального развития – совокупность научно обоснованных мероприятий, заданий, показателей по всему комплексу социальных проблем, реализация которых способствует наиболее эффективному функционированию коллектива. В центре этого плана должен быть человек как производитель и потребитель, как социально активная личность.

В плане социального развития целесообразно выделять следующие разделы:

- Совершенствование социальной структуры коллектива. В этом разделе обращать особое внимание на сокращение доли или полную ликвидацию

тяжелых и вредных для здоровья работ, на сокращение малоквалифицированного труда, на повышение образовательного и квалификационного уровня работников и др.

- Социальные факторы развития производства и повышения его экономической эффективности. В этом разделе планируются мероприятия, связанные с техническим перевооружением производства, внедрением новой техники и технологии. Среди таких мероприятий можно назвать проектирование прогрессивных форм организации и оплаты труда, обеспечивающих повышение содержательности труда, снижение его монотонности.

- Улучшение условий труда и быта работников. В данном разделе плана особо следует выделить участки и подразделения с неблагоприятными условиями труда, предусмотреть меры по оздоровлению производственной среды, замене оборудования, являющегося источником повышенной вредности и опасности, или по надежной изоляции такого оборудования.

- Укрепление дисциплины труда, развитие трудовой активности и творческой инициативы. Мероприятия этого раздела разрабатываются на основе анализа ценностных ориентаций работников и должны быть направлены на стимулирование высокой производственной дисциплины, на развитие различных форм вовлечения работников в дело совершенствования производства [23].

Планирование социального развития – это составление планов не только для коллектива в целом, но и для отдельных работников. Индивидуальные планы называются картами социально-профессионального роста или карьерограммами [45]. Это своеобразные договоры, заключаемые работниками и администрацией о перспективах их жизнедеятельности на предприятии. Планирование социального развития трудовых коллективов обеспечивает рост социальной эффективности, является важнейшей предпосылкой и условием благополучия работников и в целом, предприятия.

6.4. Профсоюзы и их роль

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 % [4].

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 2015 г. составили пожилые и средних лет женщины [19].

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 (общая численность составляет порядка 31 млн. чел.) 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 [23].

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 [23].

Только в 2015 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.

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 [45].

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. Также коллективный договор действителен не только для членов профсоюзов, но и для всех работников на данном рабочем месте. В 2015 г. самое большое количество работников состояло в профсоюзе работников муниципалитетов — 521 тыс. [23].

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 2005 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 %) [40].

В ЕС по состоянию на 2015 г. средний процент, состоящих в профсоюзах работников, составил порядка 22 % [19].

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 14% [19].

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 12% [19].

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

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

Поэтому представляется, что использование зарубежного опыта защиты прав и интересов трудящихся профсоюзами могло бы принести пользу нашей стране и ее работникам в современных условиях.

Контрольные вопросы, задания, кейсы и тесты

1. Определите объект и предмет экономики и социологии 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. Какой из показателей наиболее полно отражает состояние безработицы?
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?

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. Сравните американскую и японскую системы оплаты труда. Каковы общие черты в этих двух системах?
55. Приемлемы ли элементы американского и японского стимулирования для России?
56. Какова роль профсоюзов в развитых странах и России?
57. Какова роль науки экономики и социологии труда?
58. Где можно и для чего использовать социологические опросы, анкеты, интервью, тесты и эксперименты?

Задания

Задание 1.

Заполните таблицу и проведите анализ полученных данных:

Показатели	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
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 2018 г. трудовые ресурсы страны составляли 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.

Кейс-метод и методические указания к нему

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 [17; 24].

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.

Примеры кейсов:

Кейс 1: 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 покинуть 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 отчиталась 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 «поточный». 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 НПО (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. Работа над кейсом способствует формированию самостоятельного и системного мышления, которое отрицает шаблоны.

Кейс 2: Главный экономист новой авиакомпании предлагает снизить цены на авиабилеты, как для бизнесменов, так и для любителей туризма. Причем он считает, что для бизнесменов это снижение должно быть более существенным, так как они составляют большую часть пассажиров. Согласны ли вы с таким предложением главного экономиста авиакомпании?

Памятка для студентов при работе с проблемной ситуацией (кейс):

Анализа ситуации целесообразно начинать с выявления признаков проблемы;

Корректная постановка проблемы требует ясности, четкости, а главное четкости формулировки;

Успех в решении проблемы зависит от выработки различных способов действий в данной ситуации – альтернатив;

Необходимым условием для принятия окончательного решения является разработка критериев решения проблемы – требований к содержанию альтернатив и их обоснование;

При выборе лучшего решения (альтернативы) нужно опираться как на анализ положительных и отрицательных последствий каждого, так и на анализ необходимых ресурсов для их осуществления;

При составлении программы деятельности нужно ориентироваться на первоначальные цели и реальность ее воплощения.

На данном этапе после презентации решений во время общей дискуссии можно рекомендовать обсудить 4 вопроса:

Почему ситуация выглядит как дилемма?

Кто принимал решения?

Какие варианты решения имели место?

Что надо было делать?

Очень важно не ограничивать время высказываний, дать возможность высказаться каждому, обратить внимание выступающих на конкретные проблемы данного кейса, определить мнение присутствующих на предмет того, чье решение было самым удачным. Разбор кейса предполагает коллективную работу, которая может быть организована разными способами.

Тесты и методические указания к ним

Успешное выполнение тестовых заданий является необходимым условием итоговой положительной оценки в соответствии с рейтинговой системой обучения. Выполнение тестовых заданий предоставляет студентам возможность самостоятельно контролировать уровень своих знаний, обнаруживать пробелы в знаниях и принимать меры по их ликвидации. Форма изложения тестовых заданий позволяет закрепить и восстановить в памяти пройденный материал. Тестовые задания охватывают основные вопросы по дисциплине. У студента есть возможность выбора правильного ответа или нескольких правильных ответов из числа предложенных вариантов. Для выполнения тестовых заданий студенты должны изучить лекционный материал по теме, соответствующие разделы учебников, учебных пособий и других источников.

Оценка за тест от 1 до 5 баллов включается в общий балл за работу на семинарских занятиях.

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

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) неучтённая безработица
- г) явная безработица
- д) скрывааемая безработица

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

- 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.

Методические рекомендации в помощь студенту

Студент может в достаточном объеме усвоить и успешно реализовать конкретные знания, умения и навыки в своей практической деятельности при выполнении следующих условий:

1) систематическая работа на учебных занятиях под руководством преподавателя и самостоятельная работа по закреплению полученных знаний и навыков;

2) добросовестное выполнение заданий преподавателя на практических занятиях;

3) выяснение и уточнение отдельных предпосылок, умозаключений и выводов, содержащихся в учебном курсе;

4) сопоставление точек зрения различных авторов по затрагиваемым в учебном курсе проблемам;

5) периодическое ознакомление с последними теоретическими и практическими достижениями в области экономики труда;

6) проведение собственных научных и практических исследований по актуальным проблемам.

Практические занятия по курсу призваны помочь студентам закрепить знания и достичь более высокого уровня понимания предмета научной дисциплины. Студенты должны усвоить основные понятия дисциплины на основе выполнения практических заданий (презентации, 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, условия труда, 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.

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.

Поставленным задачам соответствует структура данного раздела в помощь студенту, которая включает п. «Графические способы изображения статистических данных» и п. «Картографические методы исследования».

Кроме этого, можно воспользоваться практикумом по экономической теории, где показано решение экономических задач [17], в том числе методическими указаниями по выполнению самостоятельной работы студентов по экономике и организации труда [24]. Тщательная проработка учебного материала, представленного на практических занятиях, практические задания и их решение помогут сформировать у студентов экономическое мышление и закрепить знания по дисциплине.

Графические способы изображения статистических данных

Графические методы широко применяются как в научной, так и в учебной литературе. Их достоинством является то, что они дают возможность не только наглядно представить материал, проиллюстрировать цифровые данные, но и проанализировать экономические и социальные процессы, проследить их динамику, выявить тенденции развития.

Способ графиков

Для наглядного изображения применяются зависимости одних факторов от других, динамики изучаемого объекта.

График строится на двух взаимно перпендикулярных осях, название которых выбирается в зависимости от показателей, необходимых для демонстрации. Эти оси образуют координатную сетку.

Для построения кривой, отражающей необходимую информацию, на координатной сетке отмечают точки, соответствующие данным обоим показателям графика, и соединяют их прямыми или плавно переходящими друг в друга линиями.

Если на координатной сетке одновременно изображаются несколько кривых, то их показывают разными по цвету, толщине или нумеруют (рис. 1).

Название и условные обозначения указывают под рисунком.

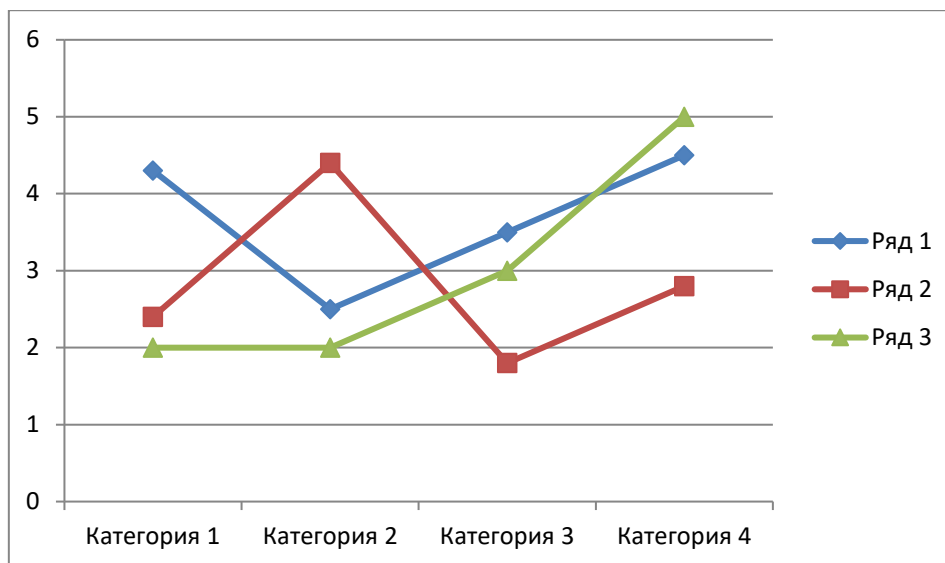


Рис. 1 Динамика показателей эффективности труда

Способ диаграмм

Применяются для наглядного изображения соотношения исследуемых величин (обычно в процентах).

Различают несколько видов диаграмм: столбчатую, секторную, полосовую.

Столбчатая диаграмма (гистограмма)

Строится на двух взаимно перпендикулярных осях, причём горизонтальная ось показывает, наименование показателя, вертикальная его величину. Столбчатая диаграмма изображается в зависимости от анализируемого материала.

Например, если в одной группе сосредоточено некоторое количество объектов, то столбцы изображают разного цвета, штриховки. Под диаграммой указываются условные обозначения и название диаграммы.

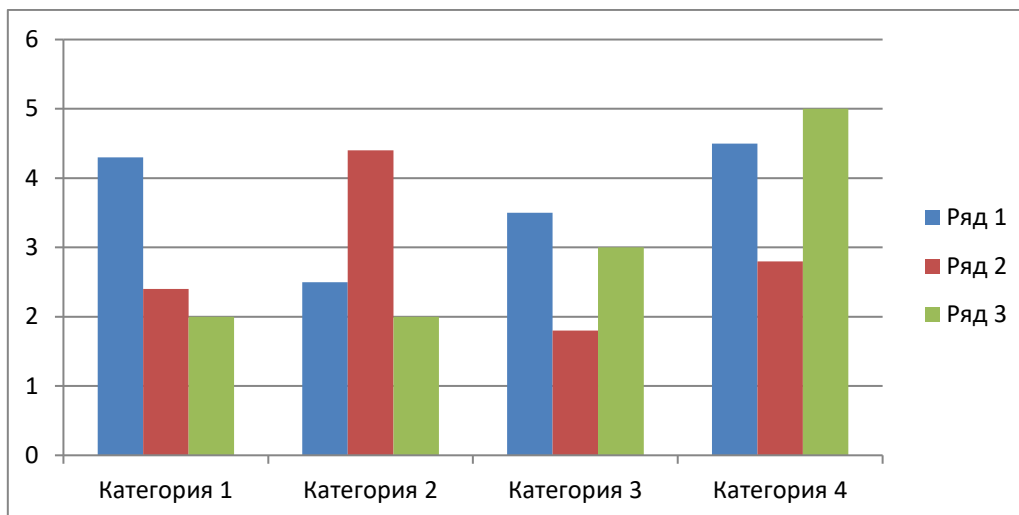


Рис. 2. Категории работников на предприятии

Секторная диаграмма

Позволяет более ясно представить положение какого-либо объекта по определенному показателю относительно других, т. к. отражает его как сектор круга (цилиндра), представляющего собой систему в целом.

Обычно секторная диаграмма изображается в процентах. Если сектор некоторой группы объектов слишком мал для наглядности, то делают сноски или выносят его.

Все условные обозначения и названия указываются под рисунком (диаграммой).

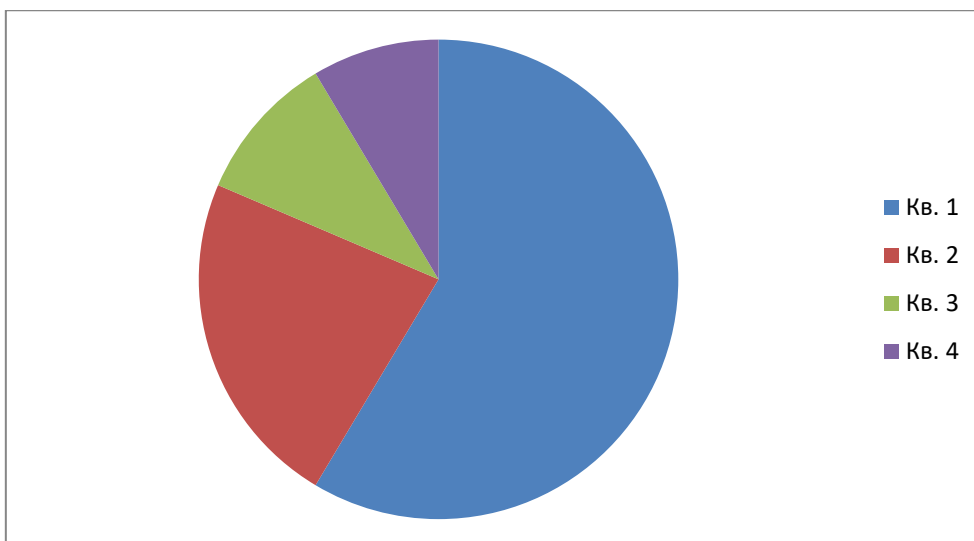


Рис. 3. Доходы населения в процентном соотношении

Полосовая диаграмма (линейчатая)

Диаграмма аналогична как столбчатой (столбцы находятся горизонтальном положении), так и секторной (деление по секторам производится на полосе, длина которой равна сумме величин рассматриваемых объектов).

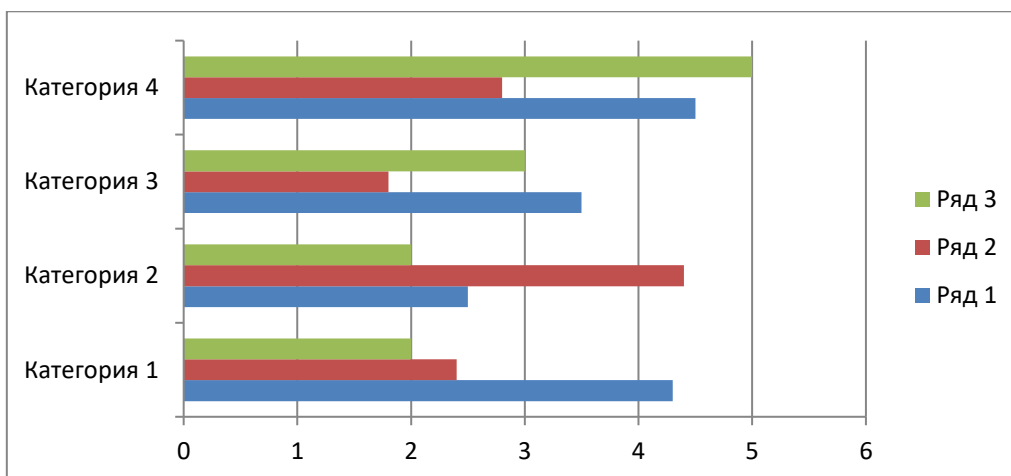


Рис. 4. Отдельные категории экономически активного населения

Картографические методы исследования

Изображение географических объектов, процессов, явлений на карте — одна из важнейших характеристик, используемых при изучении дисциплины. Современная картография располагает такими возможностями, что может отразить даже самые сложные явления - потенциал, статистические и динамические поля, плотность показателя и т. п.

Карта (географическая) — уменьшенное, измеримое и обобщенное изображение на плоскости поверхности Земли, особый вид географической модели этой поверхности.

Географическая карта - не единственный вид картографического изображения, т.е. не единственный вид моделирования географического пространства или территории.

Однако прочие виды моделирования исходят из классической географической карты; последняя имеет обязательно в своей структуре изображения так называемую картографическую основу.

Значковый способ

Значковый способ употребляется для картирования населенных пунктов, отдельных отраслей, рынков, предприятий и т.п. Эти объекты не покрывают на карте значительных площадей и располагаются на некотором расстоянии друг от друга.

По форме значки могут быть трех видов:

- геометрические — в форме простейших геометрических фигур (квадрат, треугольник, круг и т.п.);
- буквенные - в виде буквы, причем обыкновенно берется первая буква из названия изображаемого объекта;
- символические, или «художественные», т. е. значки, напоминающие по своей форме изображаемый объект.

Способ ареалов

Способ ареалов употребляется для выборочного изображения на карте площади распространения того или иного явления (например, районы с

высоким уровнем безработицы или миграции и т.п.). Такая площадь либо изображается замкнутой линией, либо покрывается краской или штриховкой, обозначается контурными знаками или рисунками.

Точечный способ

Точечный способ заключается в том, что определенное число единиц (10; 100; 1000 и т.п.) изображаемого статистического явления (например, расположения населения и т.п.) принимается за точку одной строго определенной величины и такими одинаковыми по размерам точками заполняется карта в соответствии с размещением этого объекта по территории. Там, где изображаемое явление распространено больше, точки будут расставлены гуще, а где оно менее развито - точек будет меньше.

Линии движения

С помощью линий движения на картах обозначаются направления перемещения каких-либо из экономических явлений: потоков миграции, пассажиропотоков и т.п.

Условными знаками могут служить разного вида стрелки, линии, полосы разного цвета и ширины, вычерченные по направлению движения. Количественные соотношения изображаемого явления обычно показывает ширина полосы, в связи с чем она вычерчивается пропорционально, например, объему объекта (в весовом выражении за год). Цветом выделяют чаще всего качественные различия.

Способ качественного фона

При этом методе размещение на территории того или иного экономического явления показывается на карте красками разных цветов или штриховкой разного рисунка. Данный способ широко применяется при составлении карт населения, рынков, отраслей и др., например, национального состава отдельного района, области. Важнейшим признаком способа качественного фона, отличающим его от способа ареалов, является то обстоятельство, что он характеризует сплошь всё поле картосхемы, а не выборочно участки, как это имеет место при способе ареалов.

Картодиаграмма

Картодиаграмма – это изображение на географической карте при помощи диаграмм статистических данных, относящихся к какому-либо явлению на определенной территории.

Другими словами, картодиаграмма – это карта с нанесенными на ней границами какого-либо территориального деления (экономический район, область) и с диаграммными фигурами (квадраты, круги, столбики), помещенными внутри соответствующих территориальных единиц.

Картодиаграмма употребляется для изображения абсолютных суммарных величин различных экономических явлений (объем доходов, численность городского населения и т.д.) в пределах каждого из представленных на карте территориальных делений. Диаграммные фигуры вычерчиваются в определенной масштабности с рассматриваемыми статическими показателями.

Картограмма

Картограмма – это способ картографического изображения, визуально показывающая интенсивность какого-либо показателя в пределах территории на карте (например, плотность населения по регионам).

В отличие от картодиаграммы, которая употребляется для изображения абсолютных экономических показателей, картограмма применяется для относительных показателей, таких, которые показывают среднюю густоту данного признака. Например, плотность населения, площадь территории, процент чего-либо и т.п.

Картограммой считается графическое изображение статистических данных, сведенных по определенному принципу (например, по административному делению), представляющее собой географическую карту, территории, которые окрашены (или заштрихованы) в соответствии с величиной исследуемого показателя.

Методические рекомендации по созданию презентации

Создание презентации – это вид самостоятельной работы студентов по созданию наглядных информационных слайдов, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы Microsoft Power Point.

Этот вид работы требует координации навыков студента по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде. То есть создание материалов-презентаций расширяет методы и средства обработки и представления учебной информации, формирует у студентов навыки работы на компьютере.

Рекомендуется:

- сжатость и краткость изложения, максимальная информативность текста: короткие тезисы, даты, имена, термины — главные моменты опорного конспекта;
- использование коротких слов и предложений, минимум предлогов, наречий, прилагательных;
- использование нумерованных и маркированных списков вместо сплошного текста;
- использование табличного (матричного) формата предъявления материала, который позволяет представить материал в компактной форме и наглядно показать связи между различными понятиями;
- тщательное выравнивание текста, буквиц, маркеров списков;
- горизонтальное расположение текстовой информации, в т. ч. и в таблицах;
- каждому положению, идее должен быть отведен отдельный абзац текста;
- основную идею абзаца располагать в самом начале — в первой строке абзаца (это связано с тем, что лучше всего запоминаются первая и последняя мысли абзаца);

- презентация может быть выполнена в программе Power Point и включать порядка 20 слайдов;
- необходимо соблюдать единый стиль оформления. Нельзя использовать переносы слов;
- выдерживать логичность и соответствие содержания презентации выбранной теме;
- слайды необходимо делать на светлом фоне (см. дизайн), чтобы комфортно воспринимать презентацию с экрана;
- использовать краткие предложения и не перегружать слайд большим объемом информации;
- на одном слайде не используйте более трех цветов, это сделает слайд трудным для восприятия;
- 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;
- не рекомендуется накладывать текст на рисунок;
- список источников должен быть пронумерован, необходимо указывать все реквизиты используемой литературы.

Глоссарий

Безработица – сложное социально-экономическое явление, когда часть активного населения не может реализовать свои физические и умственные способности при помощи рынка труда.

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

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.

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.

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.

Занятость – 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.

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.

Младший обслуживающий персонал – это работники, не участвующие в управлении и производстве продукции, а выполняющие функцию обслуживания.

Мотивация – воздействие на поведение человека для достижения личных, групповых и общественных интересов.

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.

Работа – вид и место трудовой деятельности человека.

Работник – лицо, выполняющее работу, работающее на предприятии, организации.

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.

Рынок труда – система экономических механизмов, норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы и использования труда.

Персонал – личный состав учреждения предприятия, фирмы, выделенный по признаку характера выполняемой работы.

Премия – это материальное поощрение за достижение в какой-либо деятельности.

Работоспособность – это способность человека формировать и поддерживать организм в рабочем состоянии для обеспечения высокой продуктивности труда.

Реальная заработная плата – определяется стоимостью товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную зарплату.

Социология труда - отрасль социологического знания, предметом изучения которой является труд как общественное явление, а также те общественные отношения, в которые вступают участники трудового процесса; область социологии, изучающая трудовую деятельность как социальный процесс, социальные факторы повышения эффективности труда, влияние технологических и социальных условий на отношение к труду.

Стимулирование труда – внешнее побуждение, влияющее на поведение человека в сфере труда.

Служащие – лица, выполняющие административно-хозяйственные и управленческие функции.

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.

Управление персоналом – сознательное, целенаправленное воздействие со стороны субъектов, органов управления на людей, осуществляемое с целью направления их действий и получения желаемых результатов.

Список литературы:

1. Адамчук, В. В., Экономика и социология труда: учебник для вузов / В.В. Адамчук, О.В. Романов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 2010. – 407 с.
2. 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.
3. Берестова, В.В., Мурыгина Л.С. Венчурный малый бизнес в Уральском Федеральном Округе // Экономика, предпринимательство и право. Креативная экономика. – 2017. – Т. 7. – № 4. – С. 239-246.
4. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда: учебник для вузов / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2019. – 448 с.
5. 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/ (дата обращения: 15.11.2021).
6. Доклад Росстата «Информация о социально-экономическом положении России» от 03.2021 – [Электронный ресурс]: СПС КонсультантПлюс. — Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/50800> (дата обращения: 15.11.2021).
7. 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/ / (дата обращения: 29.11.2021).
8. Зарубежные инвесторы и их вклад в российский бизнес / Л.С. Мурыгина, Т.В. Ветлугина // Результаты современных научных исследований и

разработок: сборник статей победителей II Международной научно-практической конференции 12 апреля 2017 г. – Пенза: МЦНС «Наука и просвещение», 2017. – С.72-74.

9. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). – [Электронный ресурс]: СПС КонсультантПлюс. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 16.11.2021).

10. 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.

11. 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.

12. Менеджмент в современном образовании / Л.С. Мурыгина, А.И. Осипчук // 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. – С.155-161.

13. 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.

14. Мурыгина, Л.С., Галиулина, Д.Ш. Актуальные проблемы развития малого и среднего бизнеса в России // EUROPEAN RESEARCH: сборник статей победителей IX Международной научно-практической конференции, 2017г. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2017. – С.115-117.

15. Мурыгина, Л.С. Мировая экономика [Текст]: учебно-методическое пособие. - Челябинск: Изд.- во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2019. – 103 с.

16. 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.

17. 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.

18. 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.

19. 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.

20. 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.

21. Мурыгина Л.С. Развитие учения о предпринимательстве / Мурыгина Л.С. // Вестник Челябинского государственного университета. – 2005. – Т.8. – № 1 – С. 19-24.

22. Мурыгина, Л.С. Региональная экономика [Текст]: учебное пособие / Л.С. Мурыгина. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2020. – 124 с.

23. 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.

24. Мурыгина, Л.С., Федосеев, А.В. Экономика, организация и нормирование труда: учебное пособие / Л.С. Мурыгина, А.В. Федосеев. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2021. – 145 с.

25. 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 (часть 2) – С. 180-185.

26. Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник / Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. — Москва: Волтерс Клувер, 2017. — 800 с.

27. Остапенко, Ю.М. Экономика труда: учеб. пособие / Ю.М. Остапенко. – М.: ИНФРА–М, 2017. – 272 с.

28. Официальный сайт Росстата. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/.

29. 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. 101-105.

30. Психология конкурентной борьбы / Е.В. Рябинина, 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.

31. Технологии эффективного найма: система отбора высококлассных сотрудников / Е.В. Евплова, А.В. Федосеев, Л.С. Мурыгина, В.Р. Якупов, Ф.Х. Хабибуллин // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2019. – Т. 8. – № 4 (29). – С. 375-378.

32. Технопарк как форма интеграции науки и предпринимательства / Мурыгина Л.С., Федосеев А.В. // Экономика и предпринимательство. – 2019. – № 9 (110). – С. 642-646.

33. 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.

34. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 30.12.2020) «О специальной оценке условий труда» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021). – [Электронный ресурс]: СПС КонсультантПлюс. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ / (дата обращения: 25.11.2021).

35. 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.

36. 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.

37. 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.

38. 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.

39. Федосеев, А.В. Налоги и налогообложение: учебное пособие / А.В. Федосеев, Л.С. Мурыгина. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2021. – 162 с.

40. 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.

41. 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.

42. Федосеев, А.В. Экономика и организация производства [Текст]: учебное пособие / А.В. Федосеев. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2020. – 100 с.

43. 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.

44. Экономическая оценка эффективности использования ресурсов (на примере СПК «Коелгинское») / Я.М. Борисенко, А.В. Федосеев, Л.С. Мурыгина // Экономика и предпринимательство. – 2018. – № 1 (90). – С. 1252-1255.

45. Industrial enterprises & leasing: a leasing effectiveness assessment methodology for modernizing entrepreneurship education / Ryabchuk P.G., Evplova E.V., Ryabinina E.V., Tyunin A.I., Fedoseev A.V., Pluzhnikova I.I., Murygina L.S. // Journal of Entrepreneurship Education. – 2018. – Vol. 21. – Is. Sp. 2 – P. 6.

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.

Выдержка из Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 30.12.2020) «О специальной оценке условий труда» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021)

Статья 14. Классификация условий труда

1. Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

2. Оптимальными условиями труда (1 кл.) являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.

3. Допустимыми условиями труда (2 кл.) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

4. Вредными условиями труда (3 кл.) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

1) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 ст.) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья;

2) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 ст.) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет);

3) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 ст.) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;

4) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 ст.) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

5. Опасными условиями труда (4 кл.) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

6. В случае применения работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном соответствующим техническим регламентом, класс (подкласс) условий труда может быть снижен комиссией на основании заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда, на одну степень в соответствии с методикой, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по реализации государственной политики и регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, и с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7. По согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, допускается снижение класса (подкласса) условий труда более чем на одну степень в соответствии с методикой, указанной в ч.6 настоящей статьи.

Учебное издание

Лариса Сергеевна Мурыгина

Андрей Васильевич Федосеев

ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера»
454091, г. Челябинск, ул. Свободы, 159

Подписано к печати 23.12.2021.
Формат 60x84/16 Объем 9,9 уч.-изд. л.
Тираж 100 экз. Бумага офсетная
Заказ № 669
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 89 научных и учебно-методических работ, занимается научными исследованиями в сфере экономики труда и бизнеса, ряд статей изданы за рубежом. Индекс Хирша – 11.



А.В. Федосеев – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, управления и права ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ», автор 60 научных и учебно-методических работ, занимается научными разработками в сфере управления трудом, ряд статей изданы за рубежом. Индекс Хирша – 11.

