

Лекции по курсу «Основы экономики труда»

Тема I. Предмет, содержание и задачи курса «Основы экономики труда»

1. Труд как обязательное условие поступательного движения общества
2. Предмет, объект, цель и задачи науки «Основы экономики труда»
3. Содержание курса и основные разделы курса «Основы экономики труда»
4. Место курса в системе научных дисциплин и его связи с другими науками

1. Труд как обязательное условие поступательного движения общества

Труд как специфическая категория общественного производства имеет важное социально-экономическое и психофизиологическое значение.

Труд рассматривается как социально-экономическая категория, т.е. имеются в виду такие понятия, как характер, содержание и виды труда.

Труд как процесс обмена между человеком и природой составляет неотъемлемое условие человеческой жизнедеятельности и развития человека.

Труд – это созидание, т.е. создание и наращивание материальных, духовных благ и услуг или восстановление утраченного. В качестве примера можно привести труд рабочего, фермера, инженера, художника, врача, уборщицы и т.п.

Трудом может быть только целенаправленная деятельность. Бесцельная деятельность отношения к труду не имеет, так как это расходование человеческой энергии, не имеющее позитивных последствий.

К труду относится только легитимная (не запрещенная) деятельность. Запрещенная, не легитимная, преступная деятельность трудом быть не может, так как она деструктивна, не приносит общественной пользы и преследуется по закону.

Труд – это востребованная деятельность. Если человек затратил время и усилия на производство изделия, которое оказалось никому не нужным, то такую деятельность также нельзя считать трудом, например затраты рабочего времени на выпуск бракованной продукции по вине работника.

Труд – это общественно-полезная деятельность людей, в процессе которой они, воздействуя на вещество природы при помощи средств

производства, создают потребительные стоимости – средства жизни, необходимые для удовлетворения общественных потребностей.

Только наличие всех этих качеств деятельности одновременно будет характеризовать ее как трудовая деятельность.

Таким образом, труд – это сознательная, целенаправленная, общественно-полезная и легитимная деятельность человека по производству материальных или духовных благ, способных удовлетворять определенные человеческие потребности.

Труд изучается в единстве всех его элементов, составляющих сам процесс труда: предмет труда, средства труда, рабочая сила.

Предмет труда – вещество природы, вещественные комплексы, которые подвергаются тем или иным изменениям и превращаются в потребительные стоимости. К предметам труда относятся земля и ее недра, флора и фауна, сырье и материалы, полуфабрикаты и комплектующие изделия, энергетические, материальные и информационные потоки. Предметы труда делятся на получаемые в готовом виде из природы и прошедшие первичную обработку (сырье и материалы).

Основные материалы – это предметы труда, составляющие материальную основу продукции, а вспомогательные материалы – это предметы труда, которые дают новое качество основным материалам.

В условиях НТП природная ограниченность предметов труда ускоряет создание новых, не имеющих в природе материалов, по многим параметрам, им присуще заранее определенное качество. Такие предметы труда играют революционную роль в развитии экономики.

Средства труда – это оборудование, машины, приборы и аппаратура, инструменты, приспособления, технологическая и организационная оснастка, средства программного обеспечения, при помощи которых люди воздействуют на предметы труда и изменяют их.

В средства труда включаются:

- 1) орудия труда – именно с их помощью человек воздействует на предметы труда (машины, станки, орудия и т.д.);
- 2) общие материальные условия процесса труда (производственные здания, установки, дороги, каналы и т.д.).

С развитием средств труда растет и техническая вооруженность и производительность труда, меняется роль человека на производстве, повыша-

ется уровень механизации и автоматизации производства.

Рабочая сила – это совокупность физической и умственной энергии человека, используемой для производства благ и услуг. Рабочая сила является ведущей производительной силой общества.

Таким образом, процесс труда можно определить как процесс соединения рабочей силы со средствами производства и их производительного потребления с целью создания потребительных стоимостей.

Труд и работа не являются идентичными понятиями.

Труд – это общественное явление, присущее людям таким образом, что труд без людей и без общества не существует.

Работа – это физиологическое понятие, она может осуществляться как людьми, так и животными, и машинами. Труд измеряется рабочим временем, а работа – килограммами, метрами, литрами.

Труд рассматривается как социально-экономическая категория, в которой находят свое отражение функции, содержание и характер труда.

Определение функции труда дает возможность раскрыть формы воздействия труда на окружающий мир и на человека. В целом трудовые функции, выполняемые человеком в современном производстве, можно сгруппировать следующим образом:

1. логическая – определение цели и подготовка процесса труда;
2. исполнительская – приведение в действие средств труда и непосредственное воздействие на предмет труда;
3. контрольно-регулирующая – наблюдение за ходом выполнения производственной программы, корректировка, уточнение;
4. управленческая – соединение и координация трудовых усилий целого коллектива исполнителей.

Труд выступает в единстве двух его сторон: характера и содержания.

Содержание труда выражает технико-технологическую сторону трудового процесса, отражает профессиональную принадлежность труда, состав выполняемых работ, определяет взаимодействие человека и орудий в процессе труда и представляет собой состав трудовых функций, их сложность, последовательность выполнения, соотношение и взаимосвязь. Содержание труда показывает уровень развития производительных сил, технический способ соединения личного и вещественного элементов производства, поэтому оно раскрывает труд как процесс взаимодействия

человека с природой (орудиями и предметом труда).

Содержание труда может быть строго обозначено путем описания отличительных особенностей каждого вида деятельности. Содержание труда отражается в тарифно-квалификационных справочниках, в положениях о подразделениях и в должностных инструкциях.

Характер труда отражает качественную характеристику труда, его особенности независимо от содержания труда, определяет его отдельные черты, обусловленные общественными отношениями, формой собственности, существующей общественной организацией труда. Характер труда представляет социальную форму труда, выражает степень развитости производственных отношений, социально-экономический способ соединения работников со средствами труда, отражает социально-экономическое положение работников в общественном производстве.

Показатели характера труда: форма собственности, отношение работника к средствам производства и к труду, степень социальных различий в труде, распределительные отношения в обществе. Именно то, что объединяет или разъединяет разные виды труда, формирует его особенности, - относится к его характеру.

По отношению к характеру труда его содержание – более частное понятие, ведь характер труда выражает классовые различия, а содержание – внутриклассовую дифференциацию.

В свою очередь под разновидностями труда понимают форму выражения характера труда. Так, различают труд свободный и подневольный; личный и общественный; индивидуальный и коллективный; содержательный, малосодержательный и бессодержательный; умственный и физический; творческий и рутинный, престижный и непрестижный; нормальной тяжести, тяжелый и особо тяжелый; нормальной напряженности, напряженный и особо напряженный и др.

Трудовой процесс может быть представлен как явление, характеризующееся следующими формами проявлений:

- расходование человеческой энергии – это психофизиологическая сторона труда;
- взаимодействие работника со средствами производства – это организационно-технологическая сторона труда;
- производственное взаимодействие работников друг с другом – это

организационно-социальная сторона труда.

Каждая из указанных форм проявления имеет экономический аспект. Поэтому экономика труда рассматривает все формы проявления труда в их единстве, а также их экономический результат.

Отношение к труду можно определить как характер осознанного восприятия человеком его трудовой деятельности. Оно представляет собой единство трех элементов-мотивов:

- 1) мотивационный элемент – это ориентация трудового поведения;
- 2) поведенческий элемент – это непосредственно трудовое поведение;
- 3) оценочный элемент – это оценка работником трудовой ситуации.

Отношение к труду характеризуется следующими показателями:

- объективные – ответственность, инициатива, дисциплина;
- субъективные – общая удовлетворенность работника своей трудовой ситуацией.
- Факторы отношения к труду делятся на две группы:
- прямые – условия, организация и оплата труда;
- косвенные – система школьного и семейного воспитания, агитация и пропаганда.

2. Предмет, объект, цель и задачи науки «Основы экономики труда»

В ряду фундаментальных наук экономика труда – это наука, которая изучает экономические отношения людей в процессе организации общественного труда и воспроизводства рабочей силы. Это экономические отношения, складывающиеся в обществе, на предприятии, в учреждении, фирме, компании по поводу использования труда в рамках его конкретной организации.

Предмет экономики труда составляет изучение экономических отношений в процессе воспроизводства трудового потенциала общества, путей его формирования и рационального использования в целях повышения эффективности национальной экономики, непосредственно обуславливающей жизнеобеспечение человека и общества в целом. Предмет экономики труда определяется так же как изучение вопросов общественной организации труда и воспроизводства рабочей силы.

Объектом экономики труда является труд, т.е. целесообразная

общественно-полезная деятельность людей по созданию потребительных стоимостей.

Указанные черты общественной организации труда являются условиями функционирования любой общественно-экономической формации.

Цель курса состоит в исследовании научных основ, теоретических и методологических положений, практического опыта в области формирования и рационального использования трудового потенциала каждого человека и общества в целом, а также в совершенствовании общественной организации труда, повышении производительности труда и на этой основе обеспечении роста заработной платы и других доходов населения, стабилизации уровня жизни в рыночной экономике.

Задачи курса включают:

1. Изучение сущности и механизма осуществления экономических процессов в сфере труда в контексте жизнедеятельности человека и общества в целом;
2. Изучение факторов и резервов обеспечения занятости, формирования и рационального использования трудового потенциала, повышения эффективности и производительности труда;
3. Выявление взаимосвязей социально-трудовых отношений с экономическими отношениями и процессами, а также взаимосвязей рынка труда с другими рынками;
4. Исследование изменений в стоимости рабочей силы и формирования трудовых затрат на всех стадиях воспроизводственного цикла.

3. Содержание и основные разделы курса «Основы экономики труда»

«Основы экономики труда» является комплексной дисциплиной, изучающей экономические аспекты трудовой деятельности.

Содержание курса шире, чем его предмет. Поэтому его содержание составляют ведущие разделы курса. Эти разделы следующие:

- организация труда и ее формы, уровни, основные элементы и направления, НОТ и ее задачи, функции;
- трудовые ресурсы, их формирование, распределение и использование, трудовой потенциал и его воспроизводство, основные компоненты;
- рынок труда, его структура, элементы, виды, сегментация, спрос и

предложение рабочей силы;

- занятость населения, ее виды, формы, структура, уровень, безработица и ее формы, причины и меры по ее сокращению;

- производительность труда, методы ее измерения, факторы, резервы и условия ее роста, место в системе показателей эффективности;

- заработная плата, принципы и элементы ее организации, их взаимосвязь, организация заработной платы по категориям персонала, регулирование заработной платы в рыночной экономике, ее влияние на уровень жизни;

- внутрипроизводственное планирование трудовых показателей, место трудовых показателей в бизнес-плане предприятия, планирование численности персонала, планирование производительности труда, планирование фонда заработной платы; планирование средств на потребление трудовым коллективом;

- изучение уровня жизни населения, основные составляющие уровня жизни, его взаимосвязь со стоимостью жизни, направления повышения уровня жизни.

4. Место курса в системе научных дисциплин и его связи с другими науками

Курс "Основы экономики труда" связан с рядом экономических, социологических и технических дисциплин, а так же с отраслевыми экономикami (промышленности, сельского хозяйства и т.д.), с нормированием труда, регулированием экономики, экономической статистикой, трудовым правом, охраной труда и техникой безопасности и т.д.

Разнообразны взаимосвязи курса и с другими экономическими дисциплинами. Существует много общего и различного в них.

Так, отраслевая экономика изучает влияние научных экономических законов на отдельную отрасль общественного производства и наряду с этим, в той или иной степени изучает отдельные вопросы экономики труда. А курс «Основы экономики труда» изучает влияние функционирования экономических законов в целом на общественную организацию труда, исследует общие закономерности функционирования и развития экономических процессов, протекающих в трудовой деятельности людей по всем отраслям.

Курс «Основы экономик труда» связан со следующими группами наук:

1) общественные науки – экономическая теория, общая теория социологии, философия, психология, экономическая история, экономическая география, этика, эстетика, культурология;

2) экономические науки – экономика предприятия, бухгалтерский учет, финансы, налоговое дело, бизнес, регулирование экономики, политика доходов и заработной платы;

3) науки, изучающие отдельные аспекты труда – статистика труда, физиология труда, психология труда, трудовое право, эргономика, охрана труда;

4) технические науки – кибернетика, математическое моделирование и прогнозирование, теория вероятности, информатика.

Тема 2. Общественная организация труда

1. Сущность, формы и уровни организации труда
2. Организация труда на предприятии
3. Научная организация труда, ее принципы, задачи и основные направления
4. Разделение и кооперация труда
5. Организация рабочих мест
6. Сущность нормирования труда
7. Условия труда как важнейший элемент организации труда

1. Сущность, формы и уровни организации труда

Труд как общественный процесс должен быть организован. На сколько хорошо будет организован труд, настолько экономно будут потребляться рабочая сила и средства производства и при прочих равных условиях будет создано больше продукции. Это означает необходимость минимальных затрат труда, общественно-необходимых в данных, конкретных технико-организационных условиях.

Поэтому при изучении данного раздела исходным моментом является выяснение сущности организации труда и ее роли на производстве, взаимосвязи с техникой, технологией, организацией производства и управления. Особое значение имеет развитие и совершенствование основных элементов организации труда, их тесная связь и взаимообусловленность с внедрением рыночных отношений.

Организация труда – это комплексная система, включающая конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда с целью достижения полезного эффекта трудовой деятельности. Организация труда – один из важных факторов эффективности трудовой деятельности. Любая организация труда предполагает достижение положительного результата, т.е. речь идет об эффективности труда.

Организация труда действует на нескольких уровнях: общественная организация труда; организация труда на предприятии; организация труда на рабочем месте.

Общественная организация труда включает совокупность следующих

элементов:

- методы привлечения людей к труду и формы соединения рабочей силы со средствами производства;
- формы и виды разделения и кооперации труда;
- распределение общественного продукта и организация заработной платы;
- воспроизводство рабочей силы.

Форма организации труда в значительной степени определяет характер и содержание труда, порядок взаимодействия между работниками.

Формы и методы общественной организации труда зависят от:

- характера общественного устройства,
- форм собственности на средства производства (государственная, коллективная, акционерная, индивидуальная, частная);
- экономических законов, регулирующих общественную и трудовую жизнь.

Основные законы, регулирующие вопросы организации труда в обществе, - это Трудовой Кодекс, Закон «О занятости населения», Закон «О минимальной заработной плате», Генеральное соглашение между Ассоциацией работодателей и Конфедерацией труда и др.

2. Организация труда на предприятии

Понятие «организация труда» имеет несколько смысловых вариантов. В одном случае оно выражает явление, которое существует, обладает присущими ему признаками и свойствами. В этом смысле организация труда – это система использования живого труда, определенный порядок построения и осуществления трудового процесса. В другом случае под организацией труда понимают процесс установления и упорядочения системы использования живого труда на предприятии. Здесь понятие «организация труда» означает не явление, а функцию управления. Оба эти понятия имеют одинаковое название, но выражают разную его сущность. Различают также понятие «организация труда» в узком и широком смысле. Отличаются они друг от друга составом элементов, включающих содержание этих понятий.

Таким образом, содержание организации труда рассматривается

отдельно на предприятии, в трудовых коллективах, на конкретных рабочих местах.

На предприятии выделяют организацию труда (организацию личностных элементов труда), организацию производства (организацию соединения вещественных и личностных элементов труда) и организацию управления (организацию управленческой деятельности путем формирования организационных структур управления).

Сущность организации труда на предприятии определяется как система взаимодействия работников друг с другом и со средствами производства, а также работа по установлению и совершенствованию этой системы взаимоотношений и взаимодействия. Иными словами, это определенный порядок построения и осуществления трудового процесса, который складывается из рационального разделения труда между работниками и из системы их производственной взаимосвязи и взаимодействия.

Организация труда на предприятии предполагает целесообразное приспособление рабочих мест для высокопроизводительного труда, систему их обслуживания, а также установление рациональных форм, методов и приемов труда. Организация труда закрепляется в обоснованных нормах труда и обеспечивается созданием благоприятных условий труда, соответствующим подбором, подготовкой и повышением квалификации кадров, эффективной системой планирования, учета, оплаты и стимулирования труда, строгим соблюдением дисциплины труда, развитием трудовой активности и творческой инициативы трудящихся.

Таким образом, организационно-социальная форма проявления труда отражает производственное взаимодействие работников друг с другом. Такое взаимодействие осуществляется как по горизонтали (взаимодействие между работниками смежных рабочих мест, а также взаимодействие между основными и вспомогательными работниками), так и по вертикали (производственные отношения между руководителями и подчиненными).

Взаимодействие между работниками зависит:

- во-первых, от форм организации труда – индивидуальной или коллективной, от принятого на предприятии уровня разделения и кооперации труда;
- во-вторых, от состава и численности персонала;
- в-третьих, от организационно-правовой формы предприятия.

Содержание организации труда определяется ее составными частями,

элементами. Организация труда на предприятии содержит следующие элементы:

- разделение труда;
- кооперация труда;
- организация трудовых процессов;
- организация рабочих мест;
- нормирование труда;
- создание условий труда;
- разработка режимов труда и отдыха;
- подбор, подготовка и повышение квалификации кадров;
- дисциплина труда;
- организация социально-трудовых отношений;
- материальное стимулирование труда.

В соответствии с элементами выделяются и 10 основных направлений, характеризующих процесс совершенствования отдельных элементов.

- 1) разработка и внедрение рациональных форм разделения и кооперации труда;
- 2) рационализация приемов и методов труда;
- 3) совершенствование организации и обслуживания рабочих мест;
- 4) совершенствование нормирования труда;
- 5) улучшение условий труда;
- 6) рационализация режимов труда и отдыха;
- 7) улучшение организации подбора, подготовки и повышения квалификации кадров;
- 8) укрепление дисциплины труда;
- 9) совершенствование социально-трудовых отношений;
- 10) внедрение рациональных форм и методов стимулирования труда.

3. Научная организация труда, ее принципы, задачи и основные направления

Совершенствование организации труда означает внедрение научной организации труда. В экономической науке идентичными в структурном плане (по содержанию), но различными по уровню являются понятия «организация труда» и «научная организация труда» (НОТ). Термин «научная

организация труда» характеризует изучение входящих в нее элементов на рациональном уровне, с применением всех достижений науки и практики, тогда как «организация труда» отличается эмпирическим подходом. НОТ выступает как передовая составная часть организации труда, включающая основные задачи, принципы направления.

Научная организация труда – это такая организация, которая основывается на достижениях науки и передовом опыте, способствует рациональному соединению людей и техники в едином производственном процессе, обеспечивает эффективное использование материальных и трудовых ресурсов, непрерывное повышение производительности труда, способствует сохранению здоровья работника.

Принципы научной организации труда подразделяются на следующие:

- 1) общие;
- 2) частные;
- 3) специфические;
- 4) особые.

К общим принципам научной организации труда относятся комплексность, системность, регламентация, специализация, стабильность, целенаправленное творчество, экономичность, гуманизация труда.

Принцип комплексности заключается во всестороннем решении проблем совершенствования организации труда с учетом всех его аспектов – организационных и правовых, кибернетических и технических, экономических и социальных, психологических и физиологических.

Принцип системности предполагает совершенствование труда, взаимное согласование и увязку его составных элементов в интересах эффективного функционирования всей системы.

Принцип регламентации означает установление и соблюдение определенных правил, положений, указаний, инструкций, нормативов, т.е. учет объективных закономерностей, присущих организации труда в условиях рыночной экономики.

Принцип специализации заключается в закреплении за каждым подразделением определенных функций, работ и операций.

Принцип стабильности означает, что успешность работы коллектива зависит от постоянства его состава. Поэтому очень важно не допускать необдуманных перестановок и перестроек в управлении производственным

коллективом.

Принцип целенаправленного творчества характеризует достижение двух целей: обеспечение творческого подхода при проектировании и внедрении НОТ и максимальное использование творческого потенциала работников.

Принцип гуманизации труда означает учет человеческого фактора при организации труда. Наряду с указанными принципами, следует руководствоваться требованиями всеобщих экономических законов, например, закона экономии времени, закона перемены труда, закона распределения по труду и др.

Цель НОТ состоит в систематическом улучшении организации труда, приведении ее форм и методов в соответствие с реально существующим уровнем развития техники и технологии.

Задачи научной организации труда: экономические, психофизиологические и социальные.

Экономические задачи обеспечивают повышение производительности труда, улучшение использования трудовых ресурсов и рабочего времени, экономию всех видов ресурсов, повышение качества и конкурентоспособности продукции, рост эффективности производства.

Психофизиологические задачи способствуют экономии жизненной энергии человека, достижению нормальной интенсивности труда, гармонизации физических и психических нагрузок на человека, созданию благоприятных и безопасных для человека условий труда, снижению тяжести и нервно-психической напряженности в процессе труда.

Социальные задачи направлены на повышение содержательности, разнообразия и престижности труда, реализацию принципов социальной справедливости в оплате труда, достижение высокой дисциплины труда.

Наряду с задачами, необходимо отметить и основные функции НОТ:

- ресурсосберегающая (трудосберегающая);
- оптимизирующая;
- трудоощающая;
- воспитательная;
- активизирующая.

В качестве основных направлений НОТ выступают следующие:

- совершенствование форм разделения и кооперации труда;

- развитие творческой активности работников;
- улучшение условий труда;
- совершенствование организации и обслуживания рабочих мест;
- улучшение подготовки и квалификации кадров;
- улучшение дисциплины труда;
- совершенствование нормирования труда;
- совершенствование методов морального и материального стимулирования.

4. Разделение и кооперация труда

Важное место в организации общественного труда занимает разделение и кооперация труда.

Разделение и кооперация труда рассматриваются как составные части организации труда в обществе, на предприятии. В современных условиях под влиянием НТП, с одной стороны, углубляется разделение труда, а с другой усиливается кооперация труда.

Под термином «разделение труда» в данном случае понимается разграничение деятельности работников в процессе выполнения функций управления и инженерного обеспечения производства, а под термином «кооперация» - совместное участие работников в одном или нескольких связанных между собой процессах управленческого и инженерного труда.

Основная задача разделения и кооперации труда состоит в том, чтобы обеспечить эффективное, качественное выполнение возложенных на них функций путем наиболее целесообразной специализации работников (с учетом их интересов) и коллективов подразделений, строгого разграничения сферы их компетенции, прав и ответственности, установления четкого взаимодействия всех участников совместной работы.

Разделение труда и кооперация взаимосвязаны и взаимообусловлены.

Разделение труда – это обособленность качественно различных видов труда работников, установление функций, обязанностей, сферы действия и закрепление их за участниками производственного процесса. Разделение труда предполагает разграничение деятельности работников в процессе совместного труда, обособление их в самостоятельные виды работ, а так же выделение и образование специализированных подразделений, отдельных

исполнителей для выполнения однородных работ.

В современном производственном процессе наиболее распространенными формами разделения труда являются функциональное, профессиональное, квалификационное, технологическое разделение труда.

Функциональное разделение труда характеризует распределение всего комплекса работ между различными категориями работников в зависимости от характера и специфики выполняемых ими работ в соответствии с той ролью, которую работник выполняет в коллективе. По этому признаку работники делятся на рабочих, руководителей, служащих, сторожевую и пожарную охрану, учеников и т.д.

Профессиональное разделение труда осуществляется с учетом специализации работников, т.е. их профессии и специальности. Исходя из этой формы разделения труда, устанавливается необходимая численность работников разных профессий.

Технологическое разделение труда предполагает расстановку работников по стадиям, фазам, видам работ и производственным операциям в зависимости от технологии производства, содержания и особенностей выполнения работ. Здесь имеется четыре разновидности разделения труда: предметное, подетальное, пооперационное и по видам работ.

Предметное разделение труда характеризуется закреплением за исполнителем выполнения работ, связанных с изготовлением готового изделия.

Подетальное разделение труда осуществляется между работниками, специализирующимися на выполнении относительно законченного объема работ или изготовлении определенного изделия (детали).

Пооперационное разделение труда обусловлено расчленением процесса изготовления изделия (детали) на составные части (операции), выполняемые различными работниками.

Разделение труда по видам работ осуществляется в случаях, если ни одна из перечисленных выше форм не подходит, например, сварочные работы, малярные работы.

Квалификационное разделение труда представляет собой распределение работ в зависимости от их сложности между работниками различных квалификационных групп.

Разделение труда, обособляя различные виды трудовой деятельности, порождает необходимость объединения совместных усилий исполнителей в

процессе создания конечного продукта. Следовательно, разделение и кооперация труда – взаимосвязанные и дополняющие друг друга процессы трудовой деятельности людей.

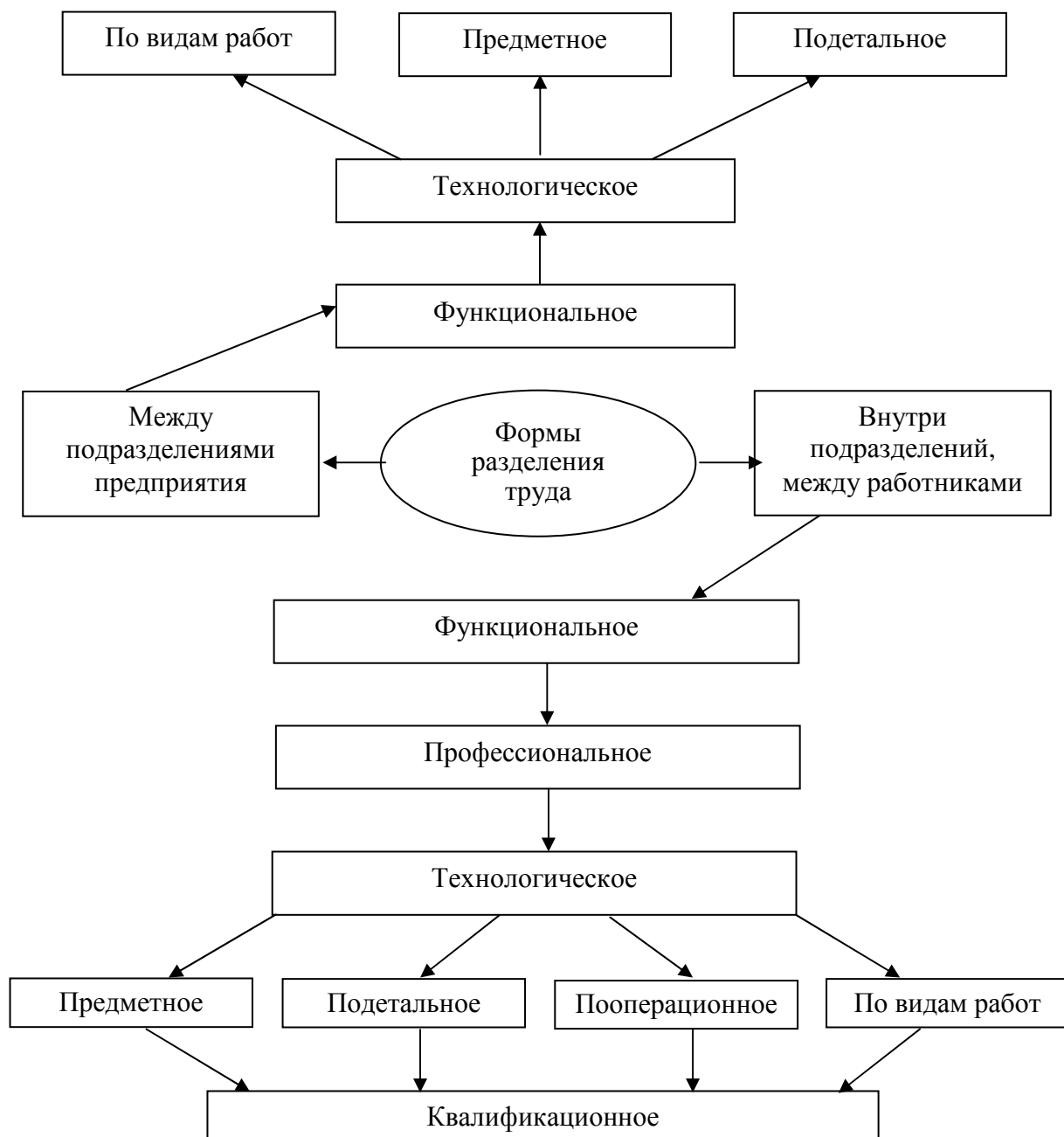


Рис. 1. Формы разделения труда

Кооперация труда – объединение отдельных исполнителей или их групп в одном или разных, но связанных между собой процессах труда.

Чем глубже разделение труда, тем шире его кооперация, обеспечивая достижение наибольшей согласованности между работниками,

выполняющими различные трудовые функции.

Кооперация труда в коллективе предполагает разработку наиболее целесообразных форм объединения трудовых усилий работников в зависимости от конкретных условий и целей деятельности данного коллектива.

Кооперация труда в организации признается рациональной, если она обеспечивает использование работника в соответствии с его квалификацией, предотвращение дублирования в работе различных служб и исполнителей, рост квалификации работника, увязку во времени выполнения различных видов работ.

На предприятии существуют следующие формы кооперации труда: межцеховая, внутрицеховая, участковая, внутрибригадная. Формы кооперации определяются специализацией и характером производства, технологическим уровнем предприятия, принципами образования его структурных подразделений, методами организации производственных и управленческих процессов.

Конкретные формы кооперации труда определяются структурой производственного процесса. Одной из важнейших форм кооперации труда является бригада. В условиях развития рыночных отношений бригадная форма организации труда усилила возможности обеспечения коллективной заинтересованности и ответственности за конечные результаты труда и наиболее полное удовлетворение экономических и социальных потребностей трудовых коллективов.

Производственная бригада – это первичная производственная и социальная ячейка работников трудового коллектива, совместно выполняющих плановое задание и несущих коллективную и индивидуальную ответственность за результаты своего труда. Одновременно бригада выступает как низшее звено управления трудом. При необходимости в бригаду могут входить и специалисты.

В зависимости от характера выполняемых работ и профессионального состава работников бригады подразделяются на специализированные и комплексные.

Специализированные бригады состоят обычно из работников одной профессии, выполняющих однородную технологическую операцию или вид трудовой деятельности.

Комплексные бригады включают в себя работников различной

профессии, выполняющих разнородные, но технологически связанные между собой работы. Существуют следующие виды комплексных бригад:

- с полным разделением труда, когда каждый рабочий выполняет работу строго по своей одной специальности;
- с частичной взаимозаменяемостью, когда рабочие, овладевшие смежными профессиями, совмещают их в процессе труда;
- с полной взаимозаменяемостью, когда рабочие могут выполнять работу на любом рабочем месте в бригаде и периодически меняют рабочие места.

Бригады могут быть сменными, если рабочие, входящие в бригаду, трудятся в одной смене, и сквозными, которые охватывают рабочих двух и более смен, работающих на одном и том же оборудовании.

Бригады различают также по численности входящих в них рабочих. Здесь можно выделить малочисленные бригады, состоящие из 3-7 человек, бригады со средней численностью работников и крупные бригады, численность работников в которых достигает нескольких десятков человек.

Бригады различают и по способам планирования и учета производства, по формам оплаты и материального стимулирования, по видам управления и самоуправления.

Оптимальное разделение и кооперация труда в коллективе позволяют обеспечить:

- квалифицированное решение имеющих место производственных и управленческих вопросов;
- четкое распределение обязанностей между работниками;
- квалификационную специализацию работников, обеспечивающих рациональное использование квалификации сотрудников;
- оптимальное распределение функций управления по уровням и звеньям управления с их последующей практической реализацией.

Важнейшими направлениями совершенствования разделения и кооперации труда являются совмещение профессий, расширение зон обслуживания, многостаночная работа.

5. Организация рабочих мест

Составной частью организации труда на современных предприятиях, фирмах, компаниях является организация рабочих мест.

Под рабочим местом понимается ограниченная часть территории (пространства), оснащенная необходимыми средствами производства (орудиями и предметами труда), на которой совершается трудовая деятельность работника или группы объединенных одним заданием работников.

Рабочее место считается первичным звеном структуры предприятия. Из рабочих мест формируются его низовые подразделения, из которых в свою очередь формируются подразделения более высокого порядка, а из них еще более крупные и т.д.

В зависимости от специфики производства рабочие места могут быть специализированными и универсальными, индивидуальными и коллективными, стационарными и подвижными, одностаночными и многостаночными, постоянными и временными, а также рабочими местами ручной работы, механизированными, автоматизированными, аппаратными.

Состояние рабочих мест, их организация напрямую определяют уровень организации труда на предприятии. Кроме того, организация рабочих мест непосредственно формирует обстановку на предприятии, что влияет на самочувствие работника, настроение, работоспособность, и в конечном счете, на производительность труда.

Организация рабочего места заключается в соответствующем его оснащении, планировке, специализации.

Под оснащением рабочего места понимается обеспечение его всеми необходимыми средствами, при помощи которых можно создать работнику соответствующие условия для эффективного выполнения им своих профессиональных обязанностей.

Конкретные виды оснащения должны соответствовать особенностям каждого рабочего места и обеспечивать рациональное использование рабочего времени, экономию физиологических усилий, безопасность труда, комфортность и эффективность работы.

Типичными основными видами оснащения являются следующие:

- основное технологическое оборудование, которое предназначено для выполнения основной работы на данном рабочем месте, - это механизмы, агрегаты, аппараты, конвейерные линии, персональные компьютеры, пульта управления;

- вспомогательное оборудование – индивидуальные подъемно-транспортные устройства, транспортеры, передвижная и переносная техника,

контейнеры;

- технологическая оснастка – рабочие и измерительные инструменты, приспособления, запасные части, сменные принадлежности типа катриджей и принтеров;

- рабочая документация и специальная литература – инструкции, технологические карты, правила техники безопасности, нормативы, картотеки, дела, справочники, пособия;

- организационная оснастка – рабочая мебель, часы, подставки, упоры;

- средства безопасности – экраны, средства индивидуальной и коллективной защиты, вытяжная вентиляция;

- средства освещения;

- средства связи с другими рабочими местами и руководством;

- средства сигнализации;

- рабочая тара для сырья, материалов, полуфабрикатов, готовых изделий;

- предметы эстетики производственного интерьера.

Взаимодействие элементов организации рабочих мест



Планировка рабочих мест является чисто организационной задачей и включает внешнюю и внутреннюю.

Внешняя планировка рабочего места заключается в установлении его местоположения по отношению к смежным рабочим местам в подразделении, к рабочему месту руководителя, к проходам, переходам, проездам, подъездам.

Внутренняя планировка рабочего места означает размещение на его площади всех предметов оснащения, их рациональную компоновку по отношению друг к другу и работнику.

Аттестация рабочих мест – это их комплексная проверка на соответствие техническим, экономическим, организационным и социальным требованиям.

6. Сущность нормирования труда

Нормирование труда – это установление необходимых затрат труда на выполнение определенной работы в соответствующих организационно-технических условиях при нормальной интенсивности труда.

К основным задачам нормирования труда на современном этапе относятся следующие:

- установление и внедрение в производство технически обоснованных норм труда;
- более широкий охват нормированием труда повременно оплачиваемых рабочих и служащих;
- поддержание постоянной прогрессивности норм труда.

Норма труда – это количество труда, которое необходимо затратить на качественное выполнение заданной работы в конкретно-экономических условиях общественного производства.

Система норм в сфере труда включает нормы времени, нормы выработки, нормы времени на обслуживание, нормы обслуживания, норматив численности, норматив управляемости.

Норма времени – количество рабочего времени (в минутах, часах), необходимое для изготовления единицы продукции или выполнения определенной операции при определенных организационно-технических условиях. Норма времени определяется по формуле:

$$H_{вр} = \frac{T}{O}$$

где $H_{вр}$ - норма времени;

T - продолжительность рабочего времени (минуты, часы);

O – общий объем продукции.

Норма времени обслуживания – это отрезок времени, в течение которого предусмотрено обслуживание единицы оборудования, производственных площадей и других производственных единиц при определенных организационно-технических условиях.

Норма выработки – установленный объем работы (количество единиц продукции), которую работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны выполнить за единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях.

Норма обслуживания – количество производственных объектов (единиц оборудования, рабочих мест и т.д.), которые работники или группа работников соответствующей квалификации обязаны обслужить в течение единицы рабочего времени в определенных организационно-технических условиях.

Норма численности – установленное количество работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимое для выполнения конкретных производственных, управленческих функций или объемов работ.

Нормированное задание – установленный объем работы, который работник или группа работников обязаны выполнить за определенный период в конкретных организационно-технических условиях.

Норма управляемости – установленное число работников, которыми должен руководить один руководитель.

Нормативы режимов работы оборудования – это регламентированные величины режимов (параметров) работы оборудования, обеспечивающие наиболее целесообразное его использование.

Нормативы по труду – это регламентированные величины затрат труда (времени) на выполнение отдельных элементов (комплексов) работ, обслуживание производственной единицы (оборудования, рабочего места, структурного подразделения и т.д.), а также численности работников,

необходимых для выполнения определенного объема работ, принятого за единицу измерения, в зависимости от конкретных организационно-технических условий и факторов производства. Они подразделяются на нормативы времени, нормативы времени обслуживания и нормативы численности.

Нормативы времени – это регламентированные затраты времени на выполнение отдельных элементов, входящих в состав операции. Они делятся на следующие группы нормативов: основного времени (при ручных работах), вспомогательного времени, подготовительно-заключительного времени, времени обслуживания и времени на отдых и личные надобности.

Нормативами времени обслуживания являются регламентированные величины затрат времени на обслуживание единицы оборудования, рабочего места и др. Они используются для установления норм обслуживания, т.е. количества единиц оборудования, рабочих мест и др., которые необходимо закрепить за одним рабочим или группой рабочих.

Нормативы численности – регламентированное количество работников определенного профессионально-квалификационного состава, которое необходимо для выполнения единицы (или конкретного объема) работы.

Норма времени (Т) исчисляется в человеко-часах и состоит из следующих категорий затрат рабочего времени:

$$T = T_{пз} + T_o + T_v + T_{об} + T_{отл} + T_{нт}$$

где $T_{пз}$ – подготовительно-заключительное время;

T_o – основное время;

T_v – вспомогательное время;

$T_{об}$ – время обслуживания рабочего места;

$T_{отл}$ – время на отдых и личные надобности;

$T_{пз}$ – время неустраняемых перерывов, предусмотренных технологией и организацией производственного процесса.

Под рабочим временем понимается установленная продолжительность рабочей смены согласно правилам внутреннего распорядка и отраженная в коллективном договоре. Рабочее время делится на время работы и время перерывов или время не работы (простоев) (рис. 2).

Изучение затрат рабочего времени позволяют определить уровень рациональности его использования, получить исходные данные, на базе

которых разрабатываются нормативы и устанавливаются нормы времени. Различают следующие основные способы изучения затрат рабочего времени:

- фотография рабочего времени;
- хронометраж;
- фотохронометраж.

Фотография рабочего времени предусматривает наблюдение всех без исключения затрат рабочего времени на протяжении, как правило, смены.

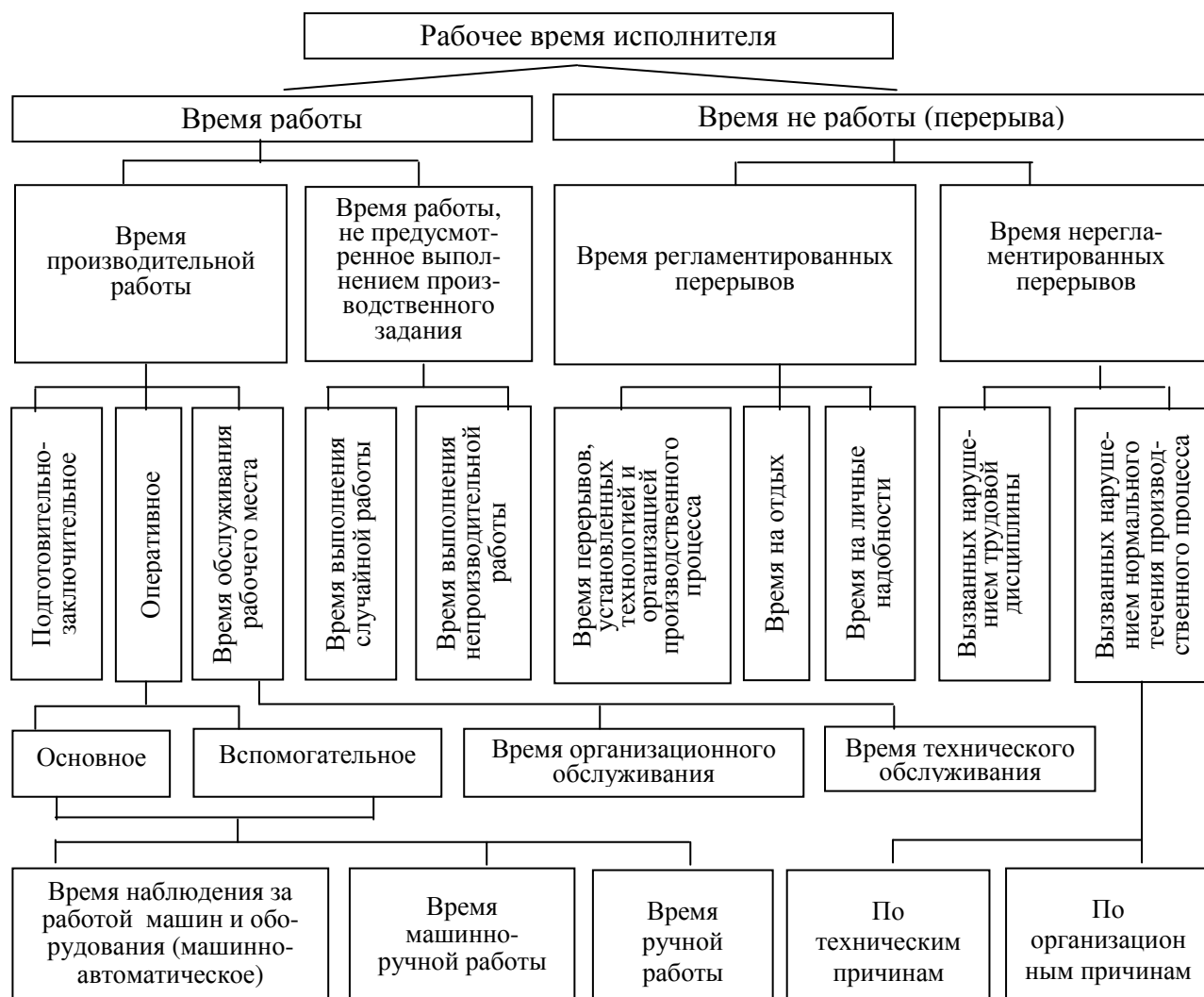


Рис. 2. Классификация затрат рабочего времени исполнителя

Хронометраж – это метод наблюдения и замеров затрат оперативного времени на многократно повторяющихся операциях, осуществляемый непосредственно на рабочем месте, то есть при хронометраже объектом изучения является лишь оперативное время на проведение производственной операции.

Фотохронометраж представляет собой способ совместного проведения фото- и хронометрических наблюдений, применяемый обычно в мелко-серийном производстве, на работах, которые регулярно повторяются на протяжении месяца, года, но чередование приемов носит произвольный характер.

7. Условия труда как важнейший элемент организации труда

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.

Условия труда в широком смысле включают всю систему социально-экономических отношений по поводу функционирования труда и оказывают определяющее воздействие на работника.

Условия труда в узком смысле характеризуют техническую и социальную среду, в которой совершается процесс труда.

В целом условия труда можно определить как совокупность производственных отношений по поводу приспособления материально-вещественной, социально-экономической, социально-психологической среды труда к материальным и социальным потребностям человека в целях роста производительности, его качества, сохранения здоровья работника и создания условий для всестороннего развития его личности.

Следует учитывать, что условия труда – это объективное общественное явление, которое формируется под влиянием социально-экономических, технико-организационных и естественно-природных факторов.

Социально-экономические условия труда – это макроструктура (форма предприятия) и микроструктура (форма труда), стиль руководства, режим труда, степень развития в коллективе отношений самоуправления, единство отношений сотрудничества и соперничества с целью повышения результа-

тивности труда.

Технические условия труда – это оснащение, технология, характер производственного процесса, способы выполнения работы, организация рабочего места, состояние производственной среды.

Элементы условий труда:

- 1) психофизиологические;
- 2) санитарно-гигиенические;
- 3) эстетические;
- 4) социально-психологические.

Условия труда подразделяются на благоприятные и неблагоприятные.

Благоприятными считаются условия труда, если совокупность образующих их элементов не оказывает отрицательного влияния на организм работника, способствует его духовному и физическому развитию в процессе труда.

Неблагоприятными считаются условия труда, если совокупность образующих их элементов может вызвать у работника глубокое утомление, болезненное состояние, неудовлетворенность трудом, стать причиной профессиональных, производственно обусловленных заболеваний, травм, инвалидности, текучести кадров.

Критериями оценки условий труда выступают следующие группы показателей:

- 1) тяжесть работы,
- 2) соблюдение предельно допустимой концентрации и предельно допустимых уровней производственной среды,
- 3) степень комфортности условий труда,
- 4) соблюдение требований охраны труда и техники безопасности.

Деятельность по совершенствованию условий труда направлена прежде всего на гуманизацию труда.

Гуманизация условий труда означает создание такой обстановки на рабочем месте, когда техника, технология, предметы труда, окружающая среда максимально приспособлены к человеку в процессе осуществления его трудовой деятельности (таблица 1).

Таблица 1

Гуманизация условий труда

Цели гуманизации	Направления работы	Элементы условий труда	Критерии оценки
Адаптация условий труда к человеку	Гуманизация трудовых и технологических процессов	Психо-физиологические	Категория тяжести
	Микроэкология (оздоровление рабочего места)	Санитарно-гигиенические	Соблюдение предельно допустимой концентрации и предельно допустимых уровней производственной среды
	Эстетизация оформление рабочего места)	Эстетические	Степень комфорта
Адаптация человека к условиям труда	Мотивация самоохраны	Социально-психологические	Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности

Тема 3. Трудовые ресурсы общества, их формирование и использование

1. Трудовые ресурсы, их характеристика
2. Состав и структура трудовых ресурсов
3. Воспроизводство трудовых ресурсов, его виды и фазы
4. Формирование трудовых ресурсов
5. Трудовой потенциал и его составляющие
6. Распределение и перераспределение трудовых ресурсов
7. Использование трудовых ресурсов
8. Высвобождение трудовых ресурсов

1. Трудовые ресурсы, их характеристика

Трудовые ресурсы, будучи формой жизнедеятельности человека, реализации его жизненных целей и интересов, являются источником (носителем) труда. Трудовые ресурсы общества составляют трудоспособную часть населения, обладающую необходимым физическим и интеллектуальным развитием, способностями, знаниями и навыками для работы в любой сфере приложения общественно-необходимого труда.

Население – это естественно-исторически складывающаяся и непре-

рывно возобновляющаяся в процессе воспроизводства жизни совокупность людей. Это элемент производительных сил и носитель производственных отношений. Все население относительно способностей к труду можно классифицировать следующим образом:

- по возрастному признаку:

- а) моложе трудоспособного возраста,

- б) в трудоспособном возрасте,

- в) старше трудоспособного возраста;

- по признаку трудоспособности:

- а) трудоспособное,

- б) нетрудоспособное,

- по признаку экономической активности:

- а) экономически активное население (занятые и безработные);

- б) экономически неактивное население (учащиеся, студенты, пенсионеры, инвалиды, лица, занятые домашним хозяйством).

Трудоспособное население – это совокупность лиц, обладающих определенными качествами и способных к участию в труде.

Экономически активное население – это часть населения, занятая общественно-полезной деятельностью и незанятая, но ищущая сферу приложения труда.

Термин «трудовые ресурсы» возник в 20-е годы XX века для выделения людских ресурсов среди других видов: природных, финансовых, материальных. Трудовые ресурсы – это экономическая категория, выражающая формы, в которых рабочая сила и ее носители выступают в реальной деятельности, в их количественной и качественной определенности. Трудовые ресурсы – это совокупность носителей функционирующей и потенциальной рабочей силы и тех отношений, которые возникают в процессе ее воспроизводства. Это определение содержит как количественную, так и социально-экономическую характеристику трудовых ресурсов и позволяет разграничить категории «трудовые ресурсы» и «рабочая сила» как часть и целое. Ведь в количественном выражении трудовые ресурсы – это целое, а рабочая сила составляет ту их часть, которая выступает основным, определяющим элементом всей совокупности.

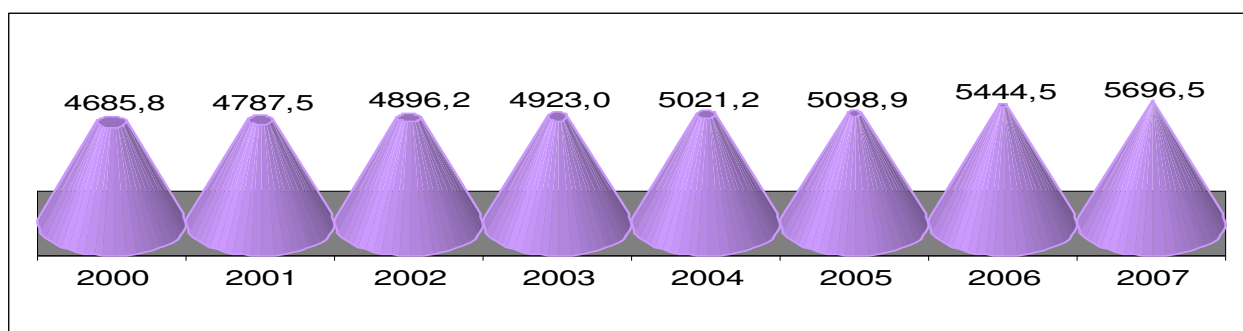
Таким образом, содержание категории «трудовые ресурсы» раскры-

вается через следующие характеристики: способность человека к труду, совокупность интеллектуальных и физических сил человека, потенциальная возможность реализации знаний и умений человека.

Трудовые ресурсы – это количественный показатель, который выражает совокупность лиц, обладающих умственными и физическими способностями к общественно-полезному труду.

Диаграмма 1

Численность трудовых ресурсов Азербайджана (тыс. человек)



2. Состав и структура трудовых ресурсов

Трудовые ресурсы – главная производительная сила общества, включающая трудоспособную часть населения страны, которая благодаря своим психофизиологическим и интеллектуальным качествам способна участвовать в общественно-полезной деятельности.

Численность трудовых ресурсов охватывает две категории лиц:

1) трудоспособное население в трудоспособном (рабочем) возрасте, которое определяется посредством вычитания из численности населения в трудоспособном возрасте неработающих инвалидов 2 и 3 групп, а также неработающих лиц, получающих пенсию на льготных условиях;

2) работающее население вне пределов трудоспособного возраста,

которое определяется суммой численности работающих подростков (до 16 лет) и работающих пенсионеров.

Границы трудоспособного возраста носят подвижный характер и определяются социально-экономическими условиями и физиологическими особенностями развития человека.

Максимальная возрастная граница соответствует физиологическому пределу участия старших возрастов в трудовой деятельности, предусмотренному Законом «О трудовых пенсиях».

Нижняя граница определяется физиологическим развитием молодежи, ее знаниями, уровнем образования, продолжительностью обучения.

Таким образом, численность трудовых ресурсов определяется по формуле:

$$T_p = Ч_{тр} - Ч_{нер} + Ч_{под} + Ч_{раб.пенс.}$$

Где T_p – численность трудовых ресурсов;

$Ч_{тр}$ – численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте;

$Ч_{нер.}$ – численность неработающих инвалидов 2 и 3 групп;

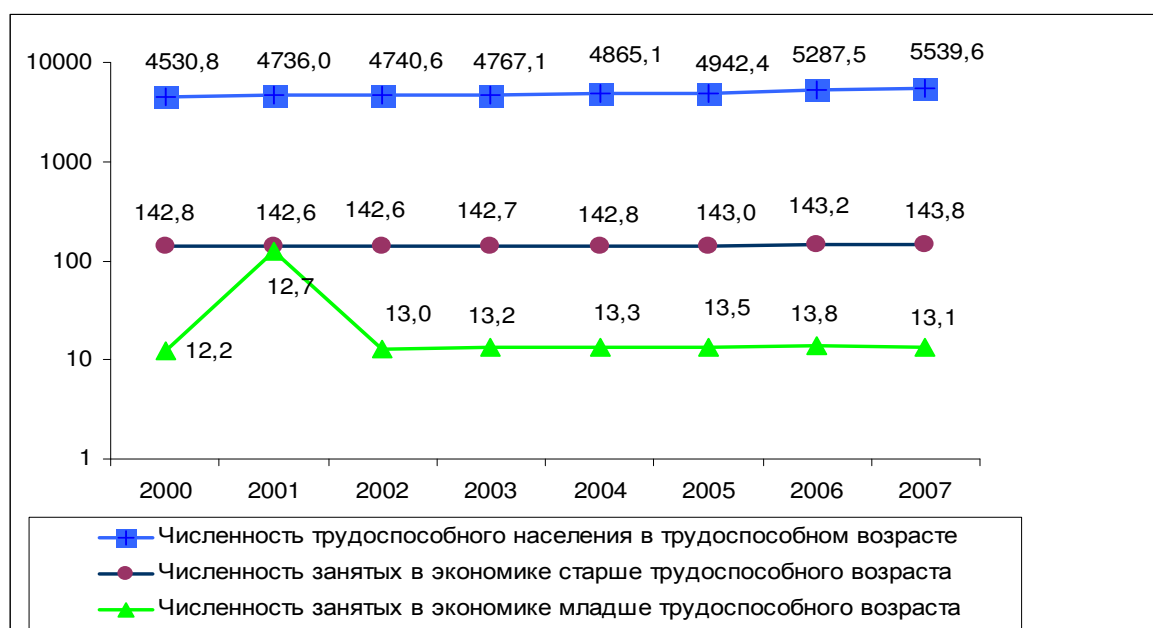
$Ч_{под.}$ – численность работающих подростков (до 16 лет);

$Ч_{раб.пенс.}$ – численность работающих пенсионеров.

Численность лиц трудоспособного возраста как части всего населения зависит от демографического фактора, т.е. от уровня рождаемости и уровня смертности в различных возрастных группах (когортах).

График 1

Структура трудовых ресурсов Азербайджана (тыс. человек)



3. *Воспроизводство трудовых ресурсов, его виды и фазы*

Процесс воспроизводства трудовых ресурсов – постоянный, непрерывный и обусловлен воспроизводством населения. Особенности воспроизводства трудовых ресурсов заключаются в том, что оно охватывает процессы, протекающие не только в сфере экономики, но и политические, правовые, моральные, этические, социальные, национально-этнические.

Воспроизводство трудовых ресурсов базируется на воспроизводстве населения.

Воспроизводство трудовых ресурсов – это восстановление использованной в процессе труда умственной и физической энергии человека и возмещение выбывающих из производства лиц как по количеству, так и по качеству.

Различают простое и расширенное воспроизводство трудовых ресурсов.

Простое воспроизводство трудовых ресурсов означает, что потери трудоспособности и численности трудовых ресурсов восстанавливаются равноценно ранее функционирующему уровню.

Расширенное воспроизводство трудовых ресурсов означает, что возмещение израсходованной и выбывающей из производства рабочей силы осуществляется в больших размерах и лучшего качества, чем раньше. Это происходит вследствие ускорения НТП и экономического развития.

В экономике действуют закономерности, регулирующие воспроизводство трудовых ресурсов:

- 1) закон полного возмещения затрат труда в производстве на основе действующей в обществе организации заработной платы;
- 2) закон возвышения потребностей в труде;
- 3) закон разделения и кооперации труда.

Процесс воспроизводства трудовых ресурсов как составная часть общественного воспроизводства включает 4 фазы (этапа): формирование, распределение, перераспределение, использование.

4. Формирование трудовых ресурсов

Формирование трудовых ресурсов – это первичная фаза в их воспроизводстве, связанная с удовлетворением материальных и духовных потребностей человека путем потребления благ и услуг.

Источники формирования трудовых ресурсов:

- 1) молодежь, вступающая в трудоспособный возраст;
- 2) лица, высвобожденные из домашнего и личного подсобного хозяйства;
- 3) работающие пенсионеры и инвалиды 1 и 2 групп;
- 4) демобилизованные из армии и вернувшиеся из мест заключения.

На фазе формирования трудовых ресурсов протекают процессы:

- 1) естественное воспроизводство населения, улучшение положения женщин-матерей, охрана здоровья и медицинское обслуживание;
- 2) приобретение самой способности к труду через систему общего, специального и высшего образования, профессиональной ориентации и профессиональной подготовки;
- 3) восстановление и развитие способности к труду на основе возмещения затрат труда через организацию заработной платы и других доходов работников, через систему социального обеспечения, развитие непроизводственной сферы, использование свободного времени.

Большую роль в формировании трудовых ресурсов играет процесс профессиональной ориентации. Родина профессиональной ориентации – США. Национальная ассоциация США дала следующее определение:

Профессиональная ориентация – это процесс, который помогает человеку выбрать для себя род занятий, подготовиться к нему, связать с ним свой жизненный путь.

В целом профессиональная ориентация представляет собой комплекс

взаимосвязанных экономических, социальных, медико-биологических, психологических, педагогических и других мероприятий, направленных на вовлечение людей в трудовую деятельность и выявление способностей, интересов, пригодности и иных факторов, влияющих на выбор профессии.

Экономический аспект профессиональной ориентации состоит в обеспечении соответствия профессионально-квалификационной структуры работников, вовлекаемых в общественное производство, потребностям общества.

Социальный аспект профессиональной ориентации состоит в формировании у работника уважения к труду, осознании его общественной значимости, желании и готовности трудиться.



Рис. 1. Структура профессиональной ориентации

Профессиональная ориентация имеет следующие формы:

А) профессиональная информация (и профессиональное просвещение) – пропаганда профессий, ознакомление с видами деятельности, содержанием и перспективами развития профессий;

Б) профессиональная консультация – целенаправленный процесс изучения и формирования профессиональных интересов и склонностей личности человека с учетом состояния его здоровья, психофизиологических особенностей, способствующих осознанному выбору профессии и путей обучения;

В) профессиональный подбор – система методов и приемов проведения медицинских обследований с целью оказания помощи в выборе профессии, соответствующей личности;

Г) профессиональный отбор – определение степени профессиональной пригодности человека к конкретной профессии;

Д) профессиональная адаптация – система мер, способствующих профессиональному становлению работника, формированию и развитию у него социальных и профессиональных качеств.

5. Трудовой потенциал и его составляющие

В экономической литературе понятие «трудовой потенциал» появилось давно и получило достаточно широкое распространение. Однако имеются неоднозначные подходы к его трактовке.

Трудовой потенциал – это совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность. Это сложная социально-экономическая категория, выражает отношения по поводу развития, накопления личностью трудовых свойств и приведения их в функционирующее состояние. Это интегральная форма, количественно и качественно характеризующая способность человека, общества в динамике обеспечить человеческий фактор производства в соответствии с требованиями его развития.

Количественная сторона трудового потенциала определяется демографическими факторами (естественным приростом, состоянием здоровья, подвижностью и т.д.), потребностью общественного производства в рабочей силе и, соответственно, удовлетворением потребности трудоспособного населения в труде.

Качественная определенность трудового потенциала формируется под воздействием потребностей производства, спроса на рабочую силу, развития системы образования. Хотя в настоящее время нет единого понимания качественной составляющей трудового потенциала, тем не менее, мерой качества может служить степень сбалансированности профессионально-квалификационных характеристик совокупного работника и требований динамичного развития общества.

Количественная определенность характеризуется следующими показателями:

- 1) численность трудоспособного населения;
- 2) длительность трудоспособного периода в жизни человека;
- 3) фонд рабочего времени;
- 4) половозрастной состав населения;
- 5) соотношение занятых и незанятых.

Количественная характеристика трудового потенциала определяется по формуле:

$$ТП = Ч_{cp} \times T_{p.вр}$$

где ТП – трудовой потенциал,

$Ч_{cp}$ – среднегодовая численность работников,

$T_{p.вр}$ – средняя продолжительность рабочего времени.

Качественная определенность складывается из следующих характеристик:

- 1) естественно-биологическая характеристика – пол, возраст;
- 2) идейно-нравственная характеристика – интеллект, творческая продуктивность, социальные нормы, ценности, социально-психологическое состояние;
- 3) социально-потребностная характеристика – потребность в труде, знаниях, рабочих местах, организации труда, заработной плате, социальной инфраструктуре, информации и идеологии;
- 4) образовательно-квалификационная характеристика – образование, квалификация, мобильность, способность к творчеству.

Нравственная характеристика качества трудового потенциала приобретает огромное значение в условиях рыночной экономики. Основную роль в формировании этой характеристики играет социализация, неразрывно

связанная с развитием и становлением личности. Важную роль играет осознание того, что достойное место в жизни и благосостояние человека напрямую зависит от его личной инициативы, предприимчивости, что рыночные отношения и иждивенческая психология несовместимы, что решающим фактором успеха становится высокий профессионализм и конкурентоспособность. Поэтому повышение уровня требований к качественным параметрам трудового потенциала – это непрерывный процесс.

Основные компоненты (составляющие) трудового потенциала:

- 1) психофизиологический – качества, связанные со способностью и склонностью человека к труду, здоровье, выносливость, нервный тип;
- 2) профессионально-квалификационный – объем общих и специальных знаний, трудовых навыков человека, обуславливающих его способность к труду определенного качества. Эти два составляющие образуют рабочую силу, т.е. совокупность свойств человека, обеспечивающих его способность к труду;
- 3) личностный потенциал – уровень сознания, ответственности, социальной зрелости и интересов.

Трудовой потенциал предприятия – это предельная величина возможного участия работников в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, профессиональных знаний и опыта. Потенциал любого предприятия в значительной степени определяется состоянием внешних условий реализации и воспроизводства коллектива. Помимо этого, для роста и использования трудового потенциала необходимы внутренние условия воспроизводства: сложившиеся формы повышения образования, квалификации, уровня заработной платы и доходов работников, условия труда, жизни.

Воспроизводство трудового потенциала – это совокупный процесс воспроизводства рабочей силы и системы, обеспечивающей ее соответствие требованиям производства.

6. Распределение и перераспределение трудовых ресурсов

Распределение трудовых ресурсов – это социально-экономический процесс движения рабочей силы в целях ее первичного распределения по видам работ. На фазе распределения трудовых ресурсов протекают процессы размещения совокупной рабочей силы по сферам приложения труда, видам

занятости, отраслям и регионам в соответствии со спросом и предложением рабочей силы на региональных и внутренних рынках труда.

Распределение трудовых ресурсов протекает в двоякой форме:

- на организованной основе при непосредственном участии государства;
- в индивидуальной форме под воздействием рыночных регуляторов.

Перераспределение трудовых ресурсов – это объективный социально-экономический процесс перегруппировки общественного труда в результате развития производительных сил общества и совершенствования производственных отношений. Этот процесс характеризуется перемещением работников из одних сфер приложения труда в другие под влиянием причин объективного и субъективного характера. По отношению к личному фактору производства перераспределение – это способ реализации мобильности трудовых ресурсов.

Перемещение работников между сферами занятости опосредует изменение их социально-производственных и трудовых функций. Изменение социального положения работников в результате их перераспределения реализует их социальную мобильность.

Перераспределение трудовых ресурсов выполняет следующие функции:

- 1) экономическая функция обеспечивает перегруппировку совокупной рабочей силы относительно системы рабочих мест в общественном производстве и трудовых ресурсов относительно сфер занятости;
- 2) социальная функция обеспечивает более полное удовлетворение определенных потребностей работников благодаря изменениям условий их труда и жизни, достижению соответствия рабочего места их интересам.

Отсюда перераспределение трудовых ресурсов – это этап движения трудовых ресурсов в общественном производстве, отражающий взаимосвязи социально-экономического и демографического развития. Это сложный процесс, состоящий из нескольких взаимосвязанных стадий:

- 1) высвобождение;
- 2) собственно перераспределение;
- 3) переподготовка;
- 4) трудоустройство.

Механизм перераспределения трудовых ресурсов – это совокупность

экономических, социальных и правовых рычагов и системы организационных структур, используемых государством с целью наиболее быстрого и эффективного соединения личного и вещественного факторов воспроизводства для достижения максимальной производительности труда. Он обеспечивает занятость в общественном производстве и рациональное использование трудовых ресурсов. Механизм перераспределения должен быть динамичным, гибким, эластичным.

Одна из форм индивидуального перераспределения трудовых ресурсов – это текучесть кадров.

Текучесть кадров – это объективный социально-экономический процесс перемещения трудовых ресурсов, происходящий под влиянием субъективных причин.

Текучесть кадров противоречит социально-экономическим интересам общества и отдельных коллективов, но она придает необходимую гибкость механизму перегруппировки затрат общественного труда, дополняет форму организации повторного размещения работников в общественном производстве. Потенциальная текучесть означает, что замысел о перемещении места работы еще не реализовался, а проявляется в снижении производственной и общественной активности, осложнениях при работе с аппаратурой, общении с людьми.

7. Использование трудовых ресурсов

Использование трудовых ресурсов – это решающая, ведущая фаза в их воспроизводстве. Ведущее значение этой фазы связано с тем, что:

- 1) это самый продолжительный период в жизнедеятельности человека;
- 2) здесь реализуются полученные на фазе формирования знания и навыки;
- 3) происходит совершенствование самих трудовых ресурсов, накопление опыта, повышение образования и квалификации.

На фазе использования трудовых ресурсов протекают процессы:

- 1) обеспечение занятости трудоспособного населения;
- 2) осуществление трудовой деятельности;
- 3) внедрение НТП в производство, аттестация и рационализация рабочих мест;

4) повышение производительности труда, оптимизация соотношения между производительностью труда и средней заработной платой.

Процесс использования трудовых ресурсов испытывает на себе действие 2 групп факторов:

1) вещественные (объективные) – формы и методы организации труда и производства;

2) личные (субъективные) – профессиональные навыки и знания работников, их квалификация, трудовая активность, ценностные ориентации.

Показатели использования трудовых ресурсов в обществе:

- уровень занятости;
- распределение работников по отраслям и сферам экономики;
- эффективность использования кадров на производстве.

8. Высвобождение трудовых ресурсов

Высвобождение трудовых ресурсов – объективный процесс, обусловленный развитием производительных сил и действием всеобщего закона экономии рабочего времени и проявляющийся в относительном и абсолютном сокращении численности занятых на различных участках общественного производства в результате ликвидации рабочих мест.

Высвобождение работников – это вынужденное освобождение от занимаемых должностей желающих работать, трудоспособных граждан по независящим от них причинам.

Причины высвобождения:

- НТП, в результате которого происходит внутрипроизводственное перемещение кадров;
- совершенствование организации производства (специализация и кооперирование);
- совершенствование организации труда;
- структурные сдвиги в общественном производстве и отраслях экономики;
- окончание строительства народнохозяйственных объектов;
- прекращение производства в связи с выработкой полезных ископаемых.

Первые три причины образуют факторы роста производительности

труда, а последние три причины не ведут к реальной экономии труда, они характеризуют лишь перераспределение трудовых ресурсов.

Тема 4. Рынок труда и его регулирование

1. Содержание рынка труда как социально-экономической категории
2. Виды рынка труда и его сегментация
3. Структура и основные элементы рынка труда
4. Спрос и предложение на рынке труда
5. Конъюнктура и функции рынка труда
6. Сегментация рынка труда
7. Регулирование рынка труда
8. Занятость как основополагающая характеристика рынка труда
9. Безработица как социально-экономическая категория
10. Качество и конкурентоспособность рабочей силы

1. Содержание рынка труда как социально-экономической категории

Экономическая система рыночного типа может быть представлена совокупностью четырех взаимосвязанных рынков, охватывающих разнообразные области человеческой деятельности: рынка товаров и услуг, рынка труда, рынка денег и рынка ценных бумаг. В этой системе особое место занимает рынок труда как основное связующее звено между другими рынками. А фактор, образующий рынок труда, это экономически активное население – рабочая сила. Ведь рабочая сила, обладающая способностью выполнять определенный труд, продается и покупается.

Рынок труда выступает фундаментом рыночных отношений. Без него невозможно создать нормально функционирующее рыночное хозяйство, так как в целом управление экономикой предполагает, прежде всего, управление трудовой деятельностью людей в рамках всего общества. Поэтому в системе основных социально-экономических проблем общества с рыночной экономикой эффективное развитие рынка труда играет решающую роль.

Рынок труда – это функционирующий в рамках определенного экономического пространства механизм взаимодействия между работодателями и наемными работниками, выражающий экономические и правовые отношения между ними.

Рынок труда можно определить как место или сферу, где работодатели и работники договариваются об условиях найма, заработной плате, социальных выплатах и льготах, условиях труда и т.п. Рынок труда в узком

смысле – это сфера обращения рабочей силы, рассматриваемая как совокупность форм ее движения и фаза обмена в воспроизводственном процессе, представляющая собой множество актов купли-продажи способности работника к труду.

Это одна из сторон двойственной природы рынка труда. Другая, более широкая трактовка заключается в том, что рынок труда есть система трудовых отношений, отражающих уровень социального развития и достигнутый на данный период баланс интересов между участвующими на рынке труда субъектами: работодателями, работниками, государством, профсоюзами и посредниками.

Сущность рынка труда не может быть сведена только к купле-продаже рабочей силы исходя из ее наличия как объекта. Его сущность заключена в экономических отношениях обмена функционирующей рабочей силы на жизненные средства, на реальную заработную плату на основе законов спроса и предложения, стоимости рабочей силы, предельной производительности труда и конкуренции.

Значение рынка труда заключается в том, что он обеспечивает занятость экономически активного населения, создает возможность получения необходимого заработка для воспроизводства самого работника и его семьи, облегчает переход работника на более подходящее, выгодное для него рабочее место. Через рынок труда осуществляется комплектование предприятий (фирм) необходимой в количественном и качественном отношении рабочей силой. А наличие конкуренции на рынке труда стимулирует рост мастерства работников и необходимость поддержания сложившегося уровня заработной платы, благоприятных условий труда и определенных социальных гарантий со стороны работодателей.

Рынок труда дает работнику возможность подобрать именно то место работы, которое позволит ему максимально реализовать свои способности и получить соответствующую оплату за высокопроизводительный труд.

Рынок труда охватывает все экономические и социальные отношения по поводу реализации способности человека к труду. С этих позиций все занятые общественно-полезным трудом вовлечены в систему рыночных отношений, они – участники рынка труда независимо от форм собственности. Если работник занят на частном предприятии, то его рабочая сила выступает как товар. На предприятиях социализированных форм собственности

сти (государственных, акционерных, кооперативных, арендных) рабочая сила, не будучи товаром по содержанию, предстоит таковым по форме.

2. Виды рынка труда и их характеристика

Рынок труда как составная часть рыночной экономики является сложным комплексным механизмом. Все многообразие рынков труда можно свести к 2 основным видам: внешний и внутренний.

Внешний рынок труда – экономический (экзогенные параметры), а внутренний – это административный (правила и процедуры).

Внутренний рынок труда – это система отношений, связанная с долгосрочными трудовыми контрактами.

Внутрифирменный рынок труда шире внутреннего рынка труда, так как включает и долгосрочные контракты, и внешний найм.

Внешний рынок труда также называют профессиональным или открытым, он характеризуется движением рабочей силы данной профессии между предприятиями (фирмами). Это открытый конкурентный рынок, где работник с одного предприятия свободно переходит на другое. Внешний рынок труда обеспечивает перелив рабочей силы, обуславливает высокую текучесть кадров и активно способствует либо росту, либо сокращению безработицы. Этот рынок делится на ряд секторов по различным признакам:

1) по демографическим признакам выделяются:

- рынок труда молодежи, который характеризуется большой мобильностью, сравнительно невысоким профессионально-квалификационным уровнем, что оставляет большую часть молодежи в рядах безработных;

- рынок труда пожилых работников, который характеризуется высоким профессиональным мастерством, пониженным здоровьем и небольшими возможностями переквалификации;

- рынок труда женщин, который характеризуется особенностями женской рабочей силы, что ведет к развитию гибкого рынка труда;

- рынок труда инвалидов, который характеризуется спецификой этой категории работников, созданием особых условий труда для них;

2) по профессиональным признакам выделяются:

- рынки труда инженеров,

- рынки труда учителей,

- рынки труда врачей,
- рынки труда экономистов,
- рынки труда юристов,

3) по пространственным и административно-территориальным признакам выделяются:

- национальные рынки труда, они охватывают территорию всей страны и действуют в пределах ее границ;
- местные (локальные) рынки труда, они действуют на территории отдельных регионов, областей, городов;
- международный рынок труда, он охватывает разные страны и континенты;

4) по степени зрелости и уровню регулирования выделяются:

- фрагментарный (частичный) рынок труда, он действует в условиях планово-административной системы (бывший СССР);
- теневой (нерегулируемый) рынок труда как порождение теневой экономики;
- регулируемый рынок труда, он характеризуется широкой законодательной и нормативной базой;

5) по степени управляемости выделяются:

- либеральный рынок труда, он характеризуется малым влиянием на него государства (США);
- социально-ориентированный рынок труда, он характеризуется государственными гарантиями социальной защиты работников (Швеция).

Внутренний рынок труда также называют закрытым, он действует в пределах одного предприятия (фирмы). Движение рабочей силы здесь происходит как по вертикали, так и по горизонтали. Причины существования внутреннего рынка труда:

- экономия на транзакционных издержках (найм, увольнение, отбор, контроль), связанных с процессами контрактации и отбора под влиянием технологий;
- экономия на инвестициях в специфический человеческий капитал (профессиональная подготовка на рабочих местах и корпоративная культура);
- экономия на прочих видах инвестиций (обучение, социальные блага).

Особенности внутреннего рынка труда:

1. долгосрочные трудовые отношения;
2. ограниченный найм работников со стороны, так как долгосрочные трудовые отношения сужают возможности найма;
3. заполнение вакансий путем продвижения имеющихся работников (построение карьерных лестниц, вертикальная и горизонтальная мобильность);
4. увязка оплаты труда с производительностью работника, а также с рабочим местом.

Причины выхода фирмы на внешний рынок труда:

- массовые увольнения в период спада и найм в период подъема;
- нет достойных претендентов для заполнения вакансий, так как требования высоки и могут быть удовлетворены только за счет альтернатив на внешнем рынке;
- издержки найма на внешнем рынке ниже, чем на внутреннем.

Виды рынков труда также отличаются по уровню их регулирования. Внешний рынок регулируется государством и его органами, внутренний – администрацией предприятия. Общим для обоих видов является саморегулирование и общественное регулирование в системе социального партнерства.

3. Структура и основные элементы рынка труда

На рынке труда сталкиваются интересы наемных работников и работодателей, представленных государственными, муниципальными, общественными и частными организациями и физическими лицами. Отношения, складывающиеся на рынке труда, имеют важный социально-экономический характер, так как они затрагивают насущные потребности большинства населения страны. Через механизм рынка труда осуществляется занятость населения и определяется уровень оплаты труда.

Основные элементы рынка труда:

- 1) спрос на рабочую силу;
- 2) предложение рабочей силы;
- 3) цена рабочей силы (зарплата);
- 4) конкуренция;
- 5) инфраструктура.

Структура рынка труда включает следующие компоненты:

- субъекты рынка труда;
- экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами;
- рыночный механизм (спрос и предложение рабочей силы, цена труда, конкуренция);
- безработица и социальные выплаты, связанные с ней;
- рыночная инфраструктура.

В качестве субъектов на рынке труда выступают наемные работники и их объединения, работодатели и их союзы, государство и его органы.

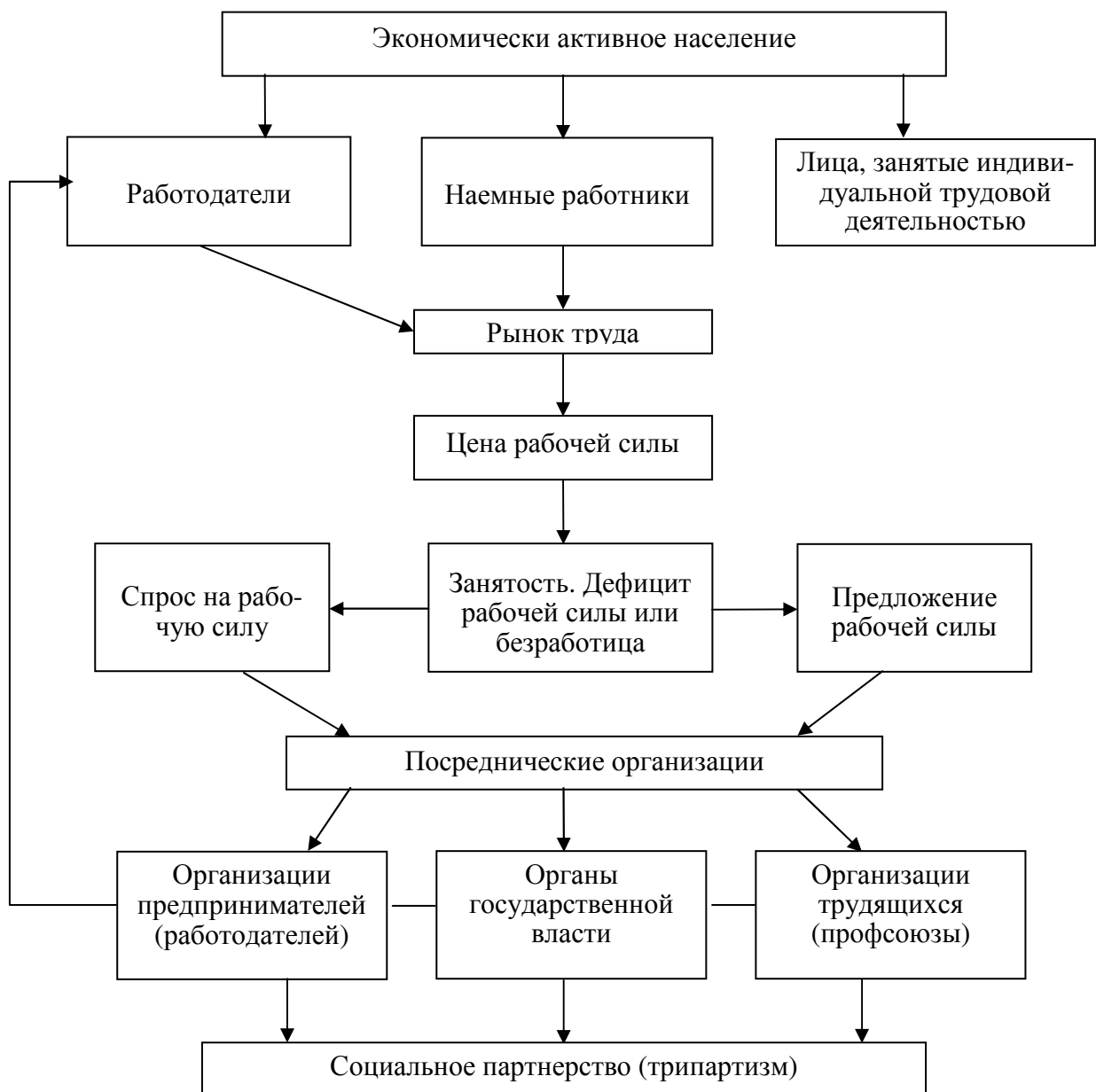


Рис. 1. Участники взаимодействия на рынке труда

Работодатель – это человек, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или многих лиц. Работодатели как субъекты формируют спрос на рынке труда, исходя из потребности в рабочей силе.

Наемный работник – это гражданин, заключивший трудовой договор с работодателем, руководителем предприятия или отдельным лицом. Наемные работники как субъекты определяют предложение на рынке труда, исходя из количества населения, способного к трудовой деятельности.

Посреднические организации как субъекты включают институты посредничества, в качестве которых выступают государственные и частные органы служб занятости, бирж труда, частных фирм и пр.

Государство как субъект рыночных отношений выполняет следующие функции:

- 1) социально-экономическая – обеспечение занятости путем стимулирования создания рабочих мест во всех секторах экономики;
- 2) законодательная – разработка основных юридических норм и правил;
- 3) регулирующая – участие в экономической деятельности путем использования методов прямого и косвенного воздействия;
- 4) защитная – защита прав всех субъектов рынка труда;
- 5) ролевая – работодатель на государственных предприятиях.

Механизм рынка труда – это взаимодействие и согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, желающего работать по найму на основе информации, получаемой в виде изменений цены труда.

Рыночный механизм продажи рабочей силы включает 4 элемента (это рыночная модель зарплаты):

- 1) договора и соглашения о зарплате;
- 2) система минимальных социальных гарантий;
- 3) налоги как рыночный регулятор доходов;
- 4) информация об уровне и динамике зарплаты.

На рынке труда определяется коэффициент напряженности как отношение числа лиц, не занятых трудовой деятельностью, к числу вакансий и свободных рабочих мест.

Инфраструктура рынка труда – это совокупность институтов содействия занятости, профориентации, профессиональной подготовки и перепод-

готовки. Основной элемент инфраструктуры – государственная служба занятости, включающая в себя органы 3 уровней управления: общереспубликанский, региональный и местный.

4. Спрос и предложение на рынке труда

Спрос на рабочую силу на рынке труда составляет потребность работодателей в необходимых для производства товаров и услуг работниках в соответствии с потребностью экономики. Это сложная, динамическая характеристика конъюнктуры рынка труда, движение которого определяется совокупностью факторов:

1) факторы, вызываемые к жизни структурной перестройкой экономики: сокращение объема промышленного производства, дисбаланс хозяйства, закрытие убыточных предприятий, снижение государственных инвестиций, расширение сферы услуг;

2) факторы, вызываемые к жизни формами многоукладной экономики: разгосударствление, приватизация, новые формы хозяйствования, сокращение централизованных управленческих структур;

3) факторы, определяемые интеграцией страны в мировое хозяйство: вложение иностранного капитала, насыщение рынка товарами за счет импорта.

Спрос на труд на конкретном рынке труда означает количество труда, которое может быть куплено по определенной цене за определенное время. Величина спроса на труд определяется совокупностью вакантных рабочих мест на действующих и вновь вводимых предприятиях и количеством рабочих мест, занятых работниками, не удовлетворяющими работодателя и ищущего им замену.

Спрос на рынке труда подразделяется на общий спрос и эффективный спрос. Общий спрос определяется как сумма численности занятых лиц и имеющихся вакансий. Эффективный спрос рассчитывается как разность между общим спросом и величиной излишней численности. Излишняя численность характеризует наличие во всех сферах производства работников, излишних с точки зрения экономической целесообразности.

Предложение труда означает количество труда, которое может быть

предложено к продаже на рынке труда по определенной цене в течение определенного периода времени. Предложение рабочей силы составляет готовое к занятию оплачиваемой трудовой деятельностью безработное население, которое состоит из следующих категорий:

- 1) лица, не занятые трудовой деятельностью и ищущие работу;
- 2) лица, имеющие намерение сменить место работы;
- 3) лица, желающие трудиться в свободное от работы или учебы время.

Предложение рабочей силы характеризуется численностью и составом по полу, возрасту, образованию, профессии, квалификации; формируется под влиянием факторов жизнедеятельности человека, удовлетворения его потребностей и интересов, выбор способа их реализации. Предложение на рынке труда составляют следующие группы трудоспособных людей:

- 1) безработные, зарегистрированные в службе занятости;
- 2) лица, самостоятельно ищущие работу из числа впервые вступающих в трудовую деятельность;
- 3) лица, ищущие занятие после перерыва в работе;
- 4) наемные работники, которые по каким либо причинам ищут новое место приложения своего труда;
- 5) занятые, но находящиеся под риском потерять работу и поэтому ищущие другое место работы.

Показатели предложения рабочей силы:

- 1) общая численность населения;
- 2) доля экономически активного населения (интенсивность труда);
- 3) среднее количество часов, отработанных 1 работником в год;
- 4) количество, качество и квалификация труда (квалификация кадров).

Спрос на труд обратно пропорционален от величины заработной платы, т.е. чем больше наемных работников, тем меньше величина предельного продукта, и когда она будет равна заработной плате, прекратится спрос. С ростом заработной платы сокращается спрос на труд.

Спрос и предложение в своем единстве определяют емкость рынка труда, которая обуславливается, с одной стороны, количеством вакансий, а с другой, количеством лиц, занятых поиском работы.

Взаимодействие спроса и предложения на рынке труда зависят от экономической конъюнктуры, НТП (факторы спроса), демографических и миграционных процессов (факторы предложения).

5. Конъюнктура и функции рынка труда

Соотношение между спросом и предложением определяет конъюнктуру рынка труда.

Конъюнктура рынка труда – это соотношение спроса и предложения в разрезе всех составляющих структуры рынка труда. В зависимости от соотношения между спросом и предложением выделяются следующие типы конъюнктуры рынка труда:

- 1) трудодефицитная, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда определенного качества (дефицит работников);
- 2) трудоизбыточная, когда на рынке труда имеется большое число безработных и, соответственно, избыток предложения труда определенного качества (безработица);
- 3) равновесная, когда спрос на труд по количеству и качеству соответствует его предложению.

Каждый из типов рыночной конъюнктуры может относиться к тому или иному региону, к той или иной профессии (специальности) или сфере приложения труда, образуя в совокупности общий рынок труда в стране.

В результате взаимодействия спроса и предложения выделяются основные функции рынка труда:

- экономическая – обеспечивает рациональное привлечение рабочей силы в масштабах всего общества, ее распределение, перемещение и использование;
- социальная – обеспечивает нормальный уровень доходов для воспроизводства рабочей силы, предоставляет возможность занятия более сложной, интересной и высокооплачиваемой работой по мере роста личных способностей и профессионального уровня;
- регулирующая – регулирует организацию встречи между покупателем и продавцом рабочей силы в целях соединения рабочей силы со средствами производства (то есть с основным капиталом);
- конкурентная – обеспечивает конкуренцию между работниками за рабочие места и между работодателями за рабочую силу;
- оценочная – устанавливает равновесную (доминантную) цену рабочей силы;

- стимулирующая – обеспечивает повышение конкурентоспособности работника, занятие эффективной трудовой деятельностью, ускорение трудовой и социальной мобильности;
- активизирующая – создает условия для полной и эффективной занятости.

6. Сегментация рынка труда

Современный рынок труда выделяется своей ярко выраженной сегментацией.

Сегментация рынка труда – это разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, лимитирующие движение работников своими границами по отдельным объединяющим их признакам.

Сегментация на рынке труда осуществляется по следующим причинам:

1. Неодинаковый уровень внедрения достижений НТП в различных отраслях и видах деятельности;
2. Циклическое развитие производства;
3. Наличие дискриминации по отношению к различным социально-профессиональным категориям работников в процессе их найма или освобождения от работы;
4. Отсутствие параллельности в структурных изменениях по экономике в целом и роста квалификационного уровня рабочей силы;
5. Сохранение значительного количества безработных в экономике.

Сегменты рынка труда в общем виде можно представить следующим образом:

- 1) рынок первичных рабочих мест (высоко- и средне-квалифицированные);
- 2) рынок вторичных рабочих мест (неквалифицированные).

Таблица 1

Характеристика сегментов рынка труда

Первичный рынок труда	Вторичный рынок труда
- стабильная занятость,	- нестабильная занятость,
- высокий уровень заработной платы,	- низкий уровень заработной платы,

- хорошие условия труда,	- неблагоприятные условия труда,
- творческий характер труда,	- нетворческий характер труда,
- возможности продвижения,	- слабые шансы на продвижение,
- использование прогрессивных технологий,	- недостаточное использование прогрессивных технологий,
- соблюдение трудовых правил,	- своеволие начальства,
- премии, доплаты, участие в прибылях,	- ведущая роль заработной платы,
- удобный режим работы,	- жесткий режим работы,
- льготы и пособия,	- низкая социальная защищенность,
- 100%-ная оплата больничных листов и отпусков,	- в редких случаях оплата больничных листов и отпусков,
- гарантированное пенсионное обеспечение,	- отсутствует гарантированное пенсионное обеспечение,
- обучение и переквалификация за счет предприятия	- подготовка на рабочем месте

Сегменты рынка труда охватывают следующие категории работников:

- высокопрофессиональные руководящие работники,
- высококвалифицированные кадровые работники,
- работники отраслей, подверженных структурной перестройке,
- работники трудоемких отраслей с низкой производительностью труда,
- наиболее уязвимые категории трудящихся: молодежь, женщины с малолетними детьми, инвалиды.

Конкуренция на рынке труда – это наличие большого числа независимых продавцов и покупателей и возможность их свободно входить и покидать рынок. Чисто конкурентный рынок характеризуется наличием большого числа конкурирующих между собой покупателей (фирм).

7. Регулирование рынка труда

Политика регулирования рынка труда вытекает из кейнсианской концепции государственного регулирования и показала свою устойчивость в 50-60-е годы в период стабильного экономического роста.

Кейнсианская теория регулирования рынка труда в целях борьбы с безработицей предписывает расширение совокупного спроса на основе соответствующей фискальной политики.

В 80-е годы в связи с замедлением экономического роста начался отход от этой политики. Практика показала, что даже высокий 15-20% уровень

безработицы и низкий уровень жизни не ведут к смене правительства. Отсюда безработица перестала рассматриваться, как политическая угроза существующему правительству. Значит, и государственное регулирование рынка труда не является обязательным.

Альтернативой кейнсианскому служит монетаристское регулирование рынка труда. Монетаристы полагают, что в любой момент времени имеется некий уровень безработицы, обладающий свойством совместимости с равновесием в структуре ставок реальной заработной платы. Этот уровень - “естественная норма безработицы” отражает действительные структурные характеристики рынков труда и товаров.

Поэтому стала преобладать политика гибкого рынка труда: расширение предложения рабочей силы путем стимулирования всех форм её подвижности и методов профессиональной подготовки, наблюдается переход к неполной занятости.

Последствия политики гибкого рынка труда:

1. сегментация трудовых коллективов на технологической основе (элитные работники, средние и работники без гарантий);
2. уменьшение числа трудящихся с правом на социальную помощь;
3. увеличение числа мелких хозяев, несущих риск от хозяйственной деятельности;
4. расширение временной занятости;
5. ухудшение охраны труда;
6. рост долговременной безработицы (более 1-го года);
7. ослабление роли государства и профсоюзов в защите прав и интересов труда.

Все это свидетельствует об отсутствии регулирования рынка труда. Между тем, важной основой регулирования рынка труда является зависимость между безработицей и инфляцией: речь идет о кривой Филлипса, отражающей зависимость между этими двумя величинами. Поэтому проблемы рынка труда – это проблемы борьбы с отклонениями уровня безработицы от ее естественной нормы.

Каждое государство заинтересовано в осуществлении эффективной политики в сфере рынка труда. Степень оптимальности регулирования рынка труда в основном зависит от конкретных социально-экономических условий

данной страны. Данные условия по существу предопределяют уровень занятости и степень социальной напряженности, масштабы безработицы. Социально-экономические условия также влияют на характер и масштабы мероприятий государства по регулированию в сфере рынка трудовых ресурсов. Поэтому очень трудно автономно решить данный весьма сложный вопрос без учета других факторов и условий.

В государственном регулировании рынка труда важным является воздействие на рабочую силу и цена рабочей силы – заработная плата. Для предотвращения негативных явлений в сфере труда, смягчения напряженности на рынке рабочей силы требуется принятие широкого спектра мер по его регулированию.

Поэтому на Западе разработана система мер регулирования рынка труда. Это регулирование характеризуется существованием двух типов политики на рынке труда: активной и пассивной.

Основу активной политики государства на рынке труда составляют:

- а) создание условий, препятствующих негативным социальным явлениям;
- б) инвестирование в человеческий капитал.

Активная политика на рынке труда – это комплекс мер, нацеленных на содействие скорейшему возвращению безработных к активному труду.

Активная политика на рынке труда включает следующие меры:

- помощь при трудоустройстве;
- содействие в профессиональной подготовке;
- развитие самозанятости;
- профессиональное консультирование.

Меры по активизации рынка труда можно подразделить на 4 группы:

1. меры по стимулированию предложения труда: содействие профессиональной подготовке и трудоустройству, реабилитация слабо защищенных групп, стимулирование активности в поисках работы, координация миграционных процессов;

2. меры по стимулированию спроса на труд: финансирование новых мест, субсидии занятости социально незащищенных групп, госзаказы, общественные работы;

3. меры по согласованию спроса и предложения рабочей силы;

4. меры помощи региональному развитию: выравнивание уровней

Цели и направления политики регулирования рынка труда

Совокупность экономических, административных, организационных, законодательных и иных мер воздействия на рынок труда	
Цели	Направления
Наиболее быстрое вовлечение безработных в трудовую жизнь	Развитие гибкого рынка труда, его правовое обеспечение
Предоставление работы каждому ищущему	Социальная поддержка
Стимулирование структурной перестройки и ускорение процесса перераспределения высвобожденных работников	Преодоление дефицита рабочих мест путем проведения сбалансированной инвестиционной и налоговой политики
	Трудоустройство, подготовка и переподготовка кадров

Пассивная политика предполагает ответственность государства за положение наемных работников и работодателей на рынке труда. Пассивная политика включает следующие меры: регистрация лиц, ищущих работу, определение размера пособия по безработице, организация системы предоставления пособия по безработице, осуществление неденежных форм поддержки безработных и членов их семей. Эти меры являются неотъемлемой частью социальной политики государства в рыночной экономике. Наряду с этим, основные усилия государства концентрируются на проведении активной политики на рынке труда.

Совместная практическая деятельность государства, работодателей и наемных работников в области обеспечения занятости и развития рынка труда получила название социального партнерства.

Социальное партнерство – это такой характер и система отношений между работодателями и наемными работниками, при которых обеспечивается согласование действий в области реализации их важнейших социально-экономических интересов.

Система социального партнерства предполагает:

- согласованные действия на рынке труда, вырабатываемые на основе консультаций между представителями органов исполнительной власти, общереспубликанских объединений профсоюзов и ассоциаций работодателей;
- повышение роли работодателей и представителей работников в решении (без прямого участия государства) вопросов организации рабочего времени, заработной платы и защиты от дискриминации при найме и

увольнении;

- развитие внутрипроизводственных систем повышения квалификации работников как средства сохранения рабочего места, а при необходимости его смены - скорейшего подбора нового рабочего места;

- развитие переговорного процесса и повышение роли коллективных соглашений как средства ненасильственного разрешения спорных ситуаций, дестабилизирующих производственный процесс и увеличивающих риск сокращения занятости.

8. Занятость как основополагающая характеристика рынка труда

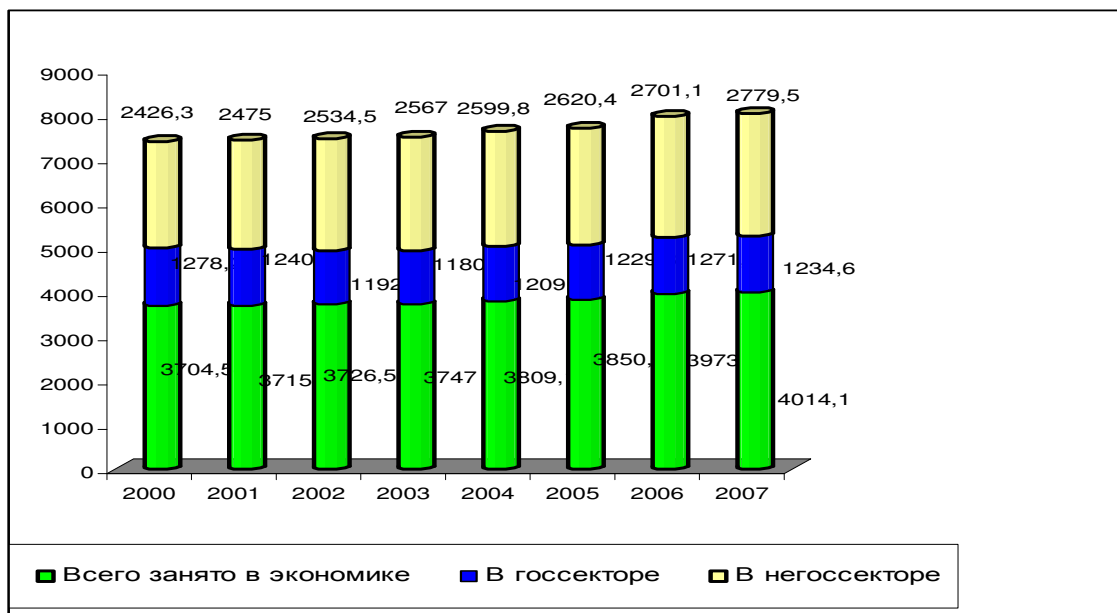
Рынок труда обеспечивает занятость экономически активного населения. Занятость населения составляет необходимое условие для его воспроизводства, т.к. от нее зависит уровень жизни, издержки общества на повышение качественных характеристик рабочей силы, трудоустройство граждан, материальную поддержку социально уязвимых категорий населения.

Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая закону и приносящая доход.

Занятость – это общественные отношения между людьми по поводу включения работника в конкретную кооперацию труда на определённом рабочем месте. Это один из видов экономических отношений в сфере общественного производства по поводу замещения свободных рабочих мест.

Это совокупность экономических отношений, связанных с обеспечением рабочими местами и участием в труде. Отношения занятости вторичны, определяются отношениями собственности.

Динамика занятых по секторам экономики Азербайджана (тыс. человек)



Принципы государственной политики в области занятости:

1. содействие свободно избранной продуктивности занятости, чтобы труд каждого человека был экономически свободен, максимально продуктивен для общества;
2. единство ответственности государства, работодателя и работника;
3. гибкая система занятости: оплата труда по конечным результатам, мобильность рабочей силы, гибкий режим работы;
4. формирование мотивации высокопроизводительного труда как важнейшего условия продуктивности занятости.

По степени соответствия потребностям экономики и человека выделяют следующие категории занятости в обществе:

- полная занятость – качественное и количественное соответствие рабочих мест и работников, т.е. наличие сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы, отсутствие циклической безработицы. Полная занятость определяется как отношение числа занятых в общественном производстве к общей численности экономически активного населения;

- продуктивная занятость – это занятость тех, чей продукт труда принимается и оплачивается обществом, т.е. обеспечивает определенный уровень и качество жизни населения. Продуктивная занятость определяется отношением числа занятых в материальном производстве к общей численности трудовых ресурсов;

- рациональная занятость – обоснована с позиций воспроизводства рабочей силы, характеризуется соответствием между потребностью населения в рабочих местах и их наличием, эффективным использованием труда, согласованностью с демографическим развитием. Рациональная занятость определяется отношением продуктивной занятости к полной занятости;

- эффективная занятость – характеризует использование занятой рабочей силы без потерь с максимальным результатом.

По степени охвата трудоспособного населения занятость подразделяется на два вида:

- полная занятость – характеризует предоставление всему трудоспособному населению реальной возможности заниматься общественно-полезным трудом;

- неполная (частичная) занятость – становится возможной в результате кризисного сокращения рабочего времени.

Структура занятости характеризуется как распределение экономически активного населения по сферам и отраслям экономики.

Существуют различные формы занятости, т. е. организационно-правовые способы, условия трудоиспользования:

1) по способу участия в общественно-полезном труде занятость населения можно подразделить на занятость по найму и самостоятельную занятость;

2) по режиму рабочего времени выделяются:

- занятость с режимом рабочего времени в соответствии с Трудовым Кодексом, когда количество рабочего времени на 1 трудящегося строго соответствует законодательно установленному

- неполная (частичная) занятость с режимом неполного рабочего времени (женщины, имеющие малолетних детей, инвалиды, учащиеся);

3) по регулярности трудовой деятельности занятость подразделяется на постоянную, временную, сезонную, случайную;

4) по легитимности трудоустройства занятость подразделяется на формальную и неформальную;

5) по условиям организации трудовых процессов занятость подразделяется на стандартную и нестандартную (гибкую), которая в свою очередь включает совместительство, надомный труд, временную занятость.

В рыночной экономике существует такое явление, как неучтенная

занятость.

Неучтенная занятость – это сфера неофициально оплачиваемого независимого труда, является нелегальной с целью сокрытия от налогообложения. Это в основном производство товаров и услуг за плату, не фиксируемое в официальной статистической отчетности. Сюда входят легально разрешенные виды экономической деятельности, в рамках которых осуществляется не учитываемое официальной статистикой производство товаров и услуг. Неучтенная занятость играет двоякую роль:

- 1) увеличивает долю лиц, занятых в материальном производстве в тех отраслях, где создаются товары потребительского спроса;
- 2) в статистике и сфере управления она не числится, государство несет убытки из-за неуплаты налогов от трудовой деятельности.

Наряду с этим, неучтенная занятость сокращает предложение на рынке труда, не обостряет условия конкуренции.

Уровень занятости – один из основных социально-экономических показателей развития общества, определяется по формуле:

$$Y_z = \frac{Ч_z}{Ч_{гр.р.с.}} \times 100, \quad a \quad Ч_{гр.р.с.} = Ч_z + Ч_б$$

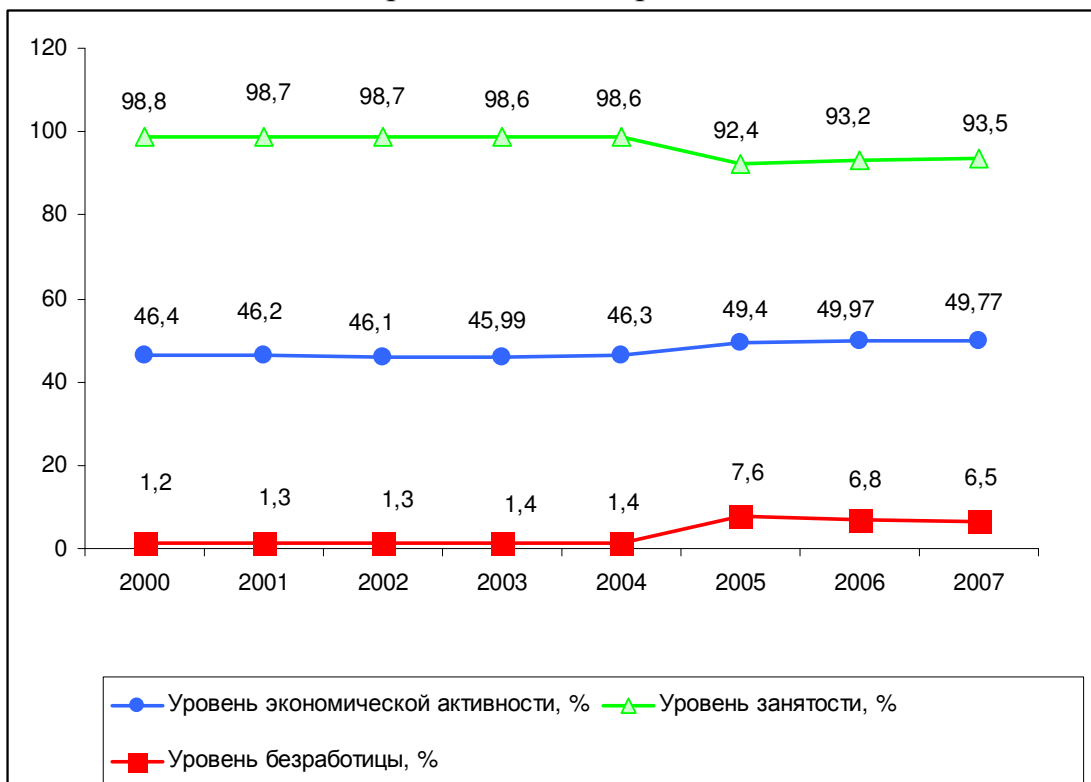
где Y_z - уровень занятости;

$Ч_z$ - численность занятых;

$Ч_{гр.р.с.}$ - численность гражданской рабочей силы;

$Ч_б$ - численность безработных.

Динамика уровней экономической активности, занятости и безработицы в Азербайджане



9. Безработица как социально-экономическая категория

Во всем мире сегодня безработица является одной из центральных проблем. Потеря работы – это не только экономические потери. Это, прежде всего, психологический стресс.

Безработица – это социально-экономическое явление, при котором часть экономически активного населения не может приложить свою рабочую силу по независящим от них причинам.

Безработные – это трудоспособные лица, которые по независящим от них причинам не имеют работы и зарплаты, ищут работу, способны и готовы трудиться, но не получили подходящей работы. Это люди, не нашедшие работу в течение определенного периода времени на конкретной территории и по конкретной профессии.

Причины безработицы сложны и неоднородны. В качестве основных причин ученые выделяют следующие:

- спад производства;

- потеря значительной части внутреннего и внешнего рынка (особенно в странах СНГ), активное вытеснение отечественных товаропроизводителей более адаптированными к жестким условиям рынка зарубежными конкурентами;

- круг ищущих работу ежегодно пополняется выпускниками высших и средних учебных заведений и средних школ;

- имеется небольшой, но растущий слой не желающих работать.

Виды безработицы:

- добровольная возникает из-за того, что работника не устраивает зарплата, характер и условия труда;

- вынужденная происходит из-за разрыва между спросом и предложением труда.

Формы безработицы:

1) фрикционная неустранима, имеет добровольный и краткосрочный характер, связана с поиском и ожиданием работы. Она существует потому, что рынок труда функционирует неповоротливо, не приводя в соответствие количество работников и число рабочих мест. Она считается неизбежной и даже желательной, так как многие лица переходят с низкооплачиваемой на высокооплачиваемую и более продуктивную работу, а это означает более высокие доходы и рациональное распределение рабочей силы и, как следствие, больший реальный объем национального дохода;

2) структурная (в значении составная) возникает из-за несоответствия структуры рабочей силы структуре рабочих мест и имеет долговременный характер. Она означает изменения в потребительском спросе и в технологии, которые в свою очередь изменяют структуру общего спроса на рабочую силу;

3) циклическая вызвана экономическим спадом, который характеризуется недостаточностью общих расходов. Уменьшение спроса на товары и услуги ведет к сокращению занятости, поэтому циклическая безработица является следствием дефицита спроса, она проявляется в форме технологической безработицы;

4) сезонная обусловлена сезонными колебаниями в объеме производства отдельных отраслей экономики (сельское хозяйство, рыболовство, охотничий промысел, туризм).

Структурная и циклическая безработица в сумме образуют

естественный уровень безработицы. А полная занятость достигается при суммарном уровне фрикционной и структурной безработицы с условием отсутствия циклической.

Безработица влечет за собой большие издержки:

1) экономические издержки означают, что экономика не в состоянии создать достаточное количество рабочих мест для всех желающих и способных трудиться. При этом теряется часть товаров и услуг, которые потенциально могли быть произведены. Эта потерянная продукция есть отставание объема ВВП, когда фактический ВВП меньше потенциального на эту величину. По закону Артура Оукена, если фактический уровень безработицы больше естественного на 1%, то отставание ВВП по коэффициенту Оукена равно 2,5. Отсюда отношение уровня безработицы к отставанию объема ВВП составляет 1 к 2,5.;

2) социальные издержки означают, что бездеятельность личности ведет к потере квалификации, самоуважения, упадку моральных устоев, распаду семьи, общественным и политическим беспорядкам.

Безработица характеризуется показателями ее уровня, частоты и длительности.

Уровень безработицы – основной показатель, дающий обобщенное представление о состоянии рынка труда в данный момент и об изменениях, происшедших на нем за определенный период времени.

Уровень безработицы определяется как отношение числа лиц, имеющих статус безработного, к численности экономически активного населения (сумме занятых и безработных) в конкретный момент времени по формуле:

$$У_6 = \frac{Ч_6}{Ч_з + Ч_6} \times 100$$

где $У_6$ - уровень безработицы в обществе, %;

$Ч_з$ - численность занятых, тыс.человек;

$Ч_6$ - численность безработных, тыс.человек.

Частота безработицы определяется количеством случаев безработицы у одного человека за определенный период.

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

10. Качество и конкурентоспособность рабочей силы

Качество рабочей силы включает в себя совокупность психологических и физиологических способностей человека и возможность выполнения определенных функций в общественном производстве, дополненных приобретенным уровнем общеобразовательной, профессиональной и квалифицированной подготовки, опытом, социальными ценностями и ориентациями работников.

Основными компонентами качества рабочей силы являются: квалификация работника, его личностные характеристики, адаптированность, мобильность, мотивируемость, инновационность, профориентированность, профессиональная пригодность.

Квалификация работника – это совокупность общего и специального профессионального образования работника, необходимых знаний, умений, профессиональных навыков и производственного опыта для выполнения в данных организационно-технических условиях конкретных видов работ определенной сложности.

Личностные характеристики включают: физические данные, умственные способности, специальные наклонности, интересы и характер личности.

Адаптированность работника – это его способность приспосабливаться к содержанию и условиям трудовой деятельности и непосредственной социальной среде, совершенствовать свои деловые и личностные качества.

Мобильность – это способность и готовность работника к профессиональным и территориальным перемещениям.

Мотивируемость – это способность работника реагировать на мотиваторы, т.е. внешние факторы, побуждающие его к определенному виду трудового поведения для достижения целей производства.

Инновационность – это готовность человека к инновациям, т.е. способность к разработке новых идей, новых технологий, к их внедрению.

Профориентированность – это способность и устойчивый интерес человека к определенному виду трудовой деятельности, умение выбрать для себя профессию с учетом своих психофизиологических характеристик, интересов, способностей, а также спроса на рынке труда.

Профессиональная пригодность – совокупность и структура психических и психофизиологических особенностей человека, необходимых для достижения общественно приемлемой эффективности труда.

Наряду с ними, в понятие «качество рабочей силы» включаются и характеристики, связанные как с субъектом, так и с объектом труда, что представлено на рис. 3.

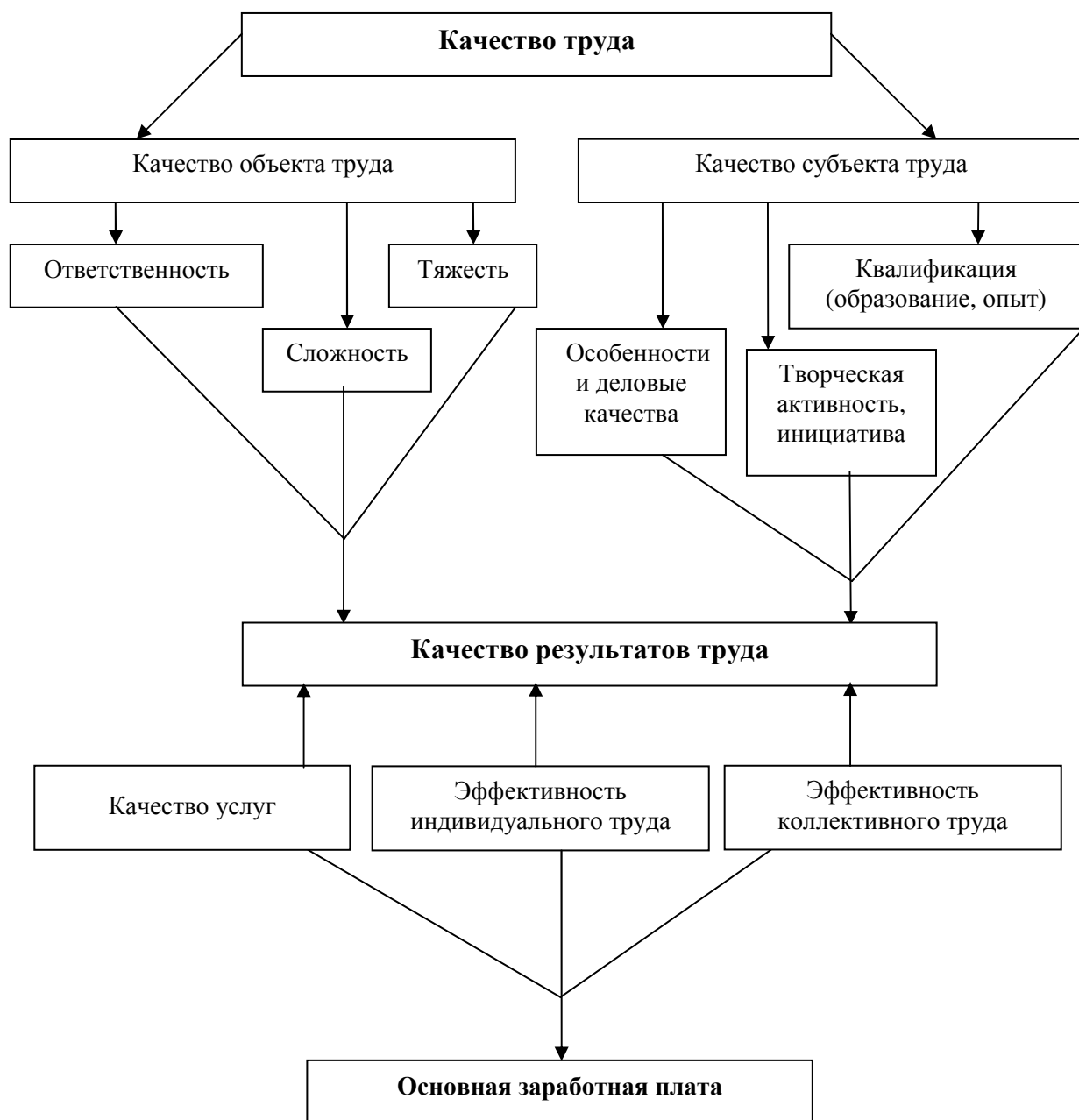


Рис. 3. Качество рабочей силы

Тема 5. Производительность труда

1. Содержание производительности труда как показателя эффективности
2. Социально-экономическое значение роста производительности труда
3. Влияние НТП на производительность труда
4. Показатели производительности труда и их взаимосвязь

1. Содержание производительности труда как показателя эффективности

Обобщающим показателем результативности труда является его производительность, характеризующая объемы выпущенной продукции или произведенных услуг на единицу затрат труда. От ее роста зависят успехи в развитии экономики страны, так и повышение уровня жизни в обществе. Производительность труда представляет собой степень результативности деятельности людей в сфере производства материальных благ.

Производительность труда – важнейший социально-экономический показатель производства, показатель эффективной, целесообразной деятельности работников или эффективность затрат труда.

Производительность труда – это плодотворность, продуктивность труда, выражает степень его эффективности. Определяется количеством продукции, произведенной в единицу времени или количеством времени, затраченного на производство единицы продукции.

Эффективность производства определяется через рост общественной производительности труда. Сюда включается расширение объемов производства, улучшение использования основных производственных фондов, снижение материалоемкости и рост конкурентоспособности продукции. Следовательно, производительность труда – это основное важнейшее выражение полезного эффекта конкретного труда.

Повышение производительности труда является закономерностью развития человеческого общества, поэтому в различных общественно-экономических формациях существует целый ряд общих факторов изменения производительности труда.

Труд, затраченный на производство продукции, состоит из живого и прошлого (овеществленного, материализованного в средствах производства).

Производительность труда характеризуется затратами как живого, так и совокупного (живого и овеществленного) труда. Отсюда выделяются рост производительности живого (индивидуального) и рост производительности общественного (совокупного) труда.

Функция живого труда – создание новой стоимости, перенесение

стоимости прошлого труда на вновь созданный продукт, снижение стоимости единицы товара.

Производительность труда тесно связана с эффективностью труда, как часть и целое.

Понятие эффективности труда шире, чем понятие производительности. Они отличаются как в отношении показателей результатов труда, так и показателей затрат. Показатели результата производительности труда выражаются в виде продукта труда в стоимостных или натуральных единицах, что обеспечивается только в материальном производстве. Показатели же эффективности труда определяются во всех сферах трудовой деятельности и не только в виде материального результата. Показатели затрат при расчете производительности труда выражаются в виде затрат времени или численности занятых в материальном производстве. При определении же эффективности труда учитываются все затраты труда, то есть численность трудовых ресурсов в целом. Вместе с тем, эффективность труда характеризуется чистым (свободным от возмещения затрат овеществленного труда) добавленным результатом, причем только в стоимостной форме. А производительность труда содержит совокупные результаты и живого, и овеществленного труда (как в стоимостной, так и в натуральной форме) и, в отличие от эффективности, наряду с экономическими, включает также организационные и технико-технологические аспекты.

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

Экстенсивная характеристика труда отражает степень использования рабочего времени и его продолжительность в смену при неизменности других характеристик, чем продолжительнее рабочая смена, тем выше производительности труда. Экстенсивная характеристика труда имеет видимые границы: законодательно установленную продолжительность рабочего дня и рабочей недели.

Интенсивность труда характеризует степень его напряженности и единицу времени и измеряется количеством затраченной за это время энергии человека. Чем выше интенсивность труда, тем выше его производительность. Нормальный труд предполагает и нормальную его интенсивность.

Таким образом, интенсивность труда – важный фактор производительности, но он имеет физиологический предел и требует соблюдения физиологических норм расхода человеческой энергии.

Источником роста производительности труда, который не имеет пределов, является научно-технический прогресс, технико-технологическое совершенствование производства, появление новых материалов, видов энергии и др.

2. Социально-экономическое значение роста производительности труда

Рост производительности труда – объективный экономический закон, действующий во всех общественно-экономических формациях. Сущность роста производительности общественного труда заключается в том, что доля живого труда уменьшается, а овеществленного возрастает, но так что общие, совокупные затраты труда на производство единицы продукции уменьшаются.

Таким образом, производительность труда будет расти, если доля затрат живого труда меньше доли затрат овеществленного труда.

Верхняя граница роста производительности труда – масса потребительных стоимостей и качество продукции. Это экономически разумные пределы, иначе экономия рабочего времени теряет смысл. Объективная граница роста производительности труда – это технико-организационный уровень производства.

Рост производительности общественного труда может проявляться в следующих формах:

- а) сокращение затрат труда на единицу производимой потребительской стоимости, что выражается в экономии материальных и трудовых ресурсов;
- б) рост массы потребительных стоимостей, производимых в единицу времени, что отражается не в затратах, а в результатах труда;
- в) изменение соотношения между живым и овеществленным трудом с уменьшением затрат совокупного труда;
- г) увеличение массы и нормы прибавочного продукта;
- д) повышение качества продукции при неизменной ее массе, создаваемой в единицу времени;
- е) сокращение времени производства и обращения товаров.

Социально-экономическое значение роста производительности труда

закljučается в следующем:

- а) это главный источник национального дохода и уровня жизни,
- б) основной трудосберегающий фактор,
- в) основа роста свободного времени членов общества.

Таблица 1

Социально-экономическое значение роста производительности труда

Повышение производительности труда – это:		
Непременное условие прироста производства конкурентоспособной продукции, развития производства и увеличения валового внутреннего продукта	Главный источник увеличения национального дохода	Важная предпосылка роста номинальной и реальной заработной платы, повышения уровня жизни и снижения инфляции
Одно из условий снижения издержек на производство продукции	Условие повышения качества продукции	Необходимая предпосылка сокращения рабочего времени и расширения границ рабочего времени для развития человека
Фактор понижения цены относительно мировых цен	Фактор повышения конкурентоспособности продукции	
Фактор, оказывающий решающее воздействие на улучшение всех экономических показателей производства		
Обобщающий показатель развития производительных сил общества		

3. Влияние НТП на производительность труда

Производительность труда непосредственно связана с научно-техническим прогрессом (НТП), который служит ее объективной основой. НТП является основой роста производительности труда по следующим направлениям:

- 1) рост технической вооруженности труда за счет внедрения более совершенных средств производства;
- 2) совершенствование орудий труда, создание высокопроизводительного оборудования;
- 3) совершенствование предметов труда, создание новых видов эффективных материалов;
- 4) создание новых технологий;

5) применение передовых методов организации труда и производства.

С экономической точки зрения НТП проявляется в снижении затрат материальных, природных и трудовых ресурсов на производство продукции, в росте ее качества, изменении общих условий производства.

Экономические критерии эффективности НТП реализуется в условиях объективно существующих социальных и экологических требований и ограничений.

НТП призван значительно ускорить темпы роста совокупной эффективности использования материальных, трудовых и природных ресурсов, создать материальные предпосылки для перехода к преимущественно безлюдным и непрерывным технологиям, ослаблять зависимость экономического развития от наличных ресурсов, в первую очередь природных, условия добычи и транспортировки которых постепенно ухудшаются.

Таким образом, в условиях НТП происходит универсальное изменение производительных сил, всей их структуры и динамики, соотношения материально-вещественных и социально-личностных факторов производства.

На передний план выдвигаются роботизация и унификация производственных процессов. В этой области основной упор делается на создании автоматизированных линий и оборудования, обслуживающих массовое и крупносерийное производство. В мелкосерийном производстве, где часто меняется номенклатура продукции и технологические операции, на одно рабочее место требуется меньше станков с ЧПУ.

С учетом показателей фондоотдачи и уровня автоматизации базисное соотношение экономического роста предстает в следующем виде:

$$\frac{D_1 - D_0}{D_0} = \Phi O_0 \times H H_0 + \frac{\Phi O_1 - \Phi O_0}{\Phi O_0}$$

где $\frac{D_1 - D_0}{D_0}$ - годовой темп прироста национального дохода;
 ΦO_0 - фондоотдача;
 $H H_0$ - норма накопления;

$$\frac{\Phi O_1 - \Phi O_0}{\Phi O_0} - \text{годовой темп прироста фондоотдачи.}$$

Уровень фондоотдачи и ее динамика позволяет определить величину доли (нормы) производственного накопления, т.е. часть национального дохода, направленную на прирост производственных фондов для обеспечения необходимых темпов роста экономики. Чем выше фондоотдача, тем меньше норма накопления и, соответственно, вычет из текущего потребления, связанный с созданием условий для увеличения потребления в будущем. Наоборот, чем меньше фондоотдача, тем при тех же темпах экономического роста относительно большие объемы труда и материальных ресурсов приходится затрачивать на прирост производственных фондов и, соответственно, тем меньше их расходуется на удовлетворение конечных потребностей общества.

Если производительность труда растет при снижающейся фондоотдаче, то это значит, что относительно большая часть продукции, дополнительно полученной за счет экономии текущих затрат живого и овеществленного труда, направляется на накопление, не выходит из сферы материального производства, не обеспечивает нужды конечного потребления.

Производительность труда и фондоотдача как два экономических параметра расширенного воспроизводства в качественном отношении самостоятельны. Но количественно они связаны между собой.

Базовое соотношение экономического роста определяется по формуле:

$$\frac{\Phi O_1}{\Phi O_0} = \frac{\Pi T_1}{\Pi T_0} \cdot \frac{\Phi B_1}{\Phi B_0}$$

где $\frac{\Phi O_1}{\Phi O_0}$ - темпы роста фондоотдачи;

$\frac{\Pi T_1}{\Pi T_0}$ - темпы роста производительности труда;

$\frac{\Phi B_1}{\Phi B_0}$ - темпы роста фондовооруженности труда.

ΦB_0

Производительность труда тесно связана со следующими категориями:

1) производительная сила труда – степень эффективности, т.е. возможность выпуска определенного количества продукции в единицу времени. Производительная сила труда зависит от технической оснащенности производства, степени прогрессивности технологии, уровня организации труда и производства;

2) напряженность труда характеризует количество затрат труда в определенный отрезок времени, определяет степень интенсивности труда по отношению к ее максимальной величине;

3) интенсивность труда характеризует степень его напряженности в единицу времени и измеряется количеством затраченной за это время энергии человека, т.е. это скорость расходования энергии. Различают физиологическую, среднюю и максимально возможную интенсивность труда. Интенсивность труда имеет физиологические пределы, связанные со здоровьем и духовным развитием работника.

Взаимосвязь производительности труда, производительной силы труда и его интенсивности выражается следующим образом:

$$ИПР_m = ПС_m \times K \times ИH_m$$

где $ИПР_m$ - индекс производительности труда;

$ПС_m$ - уровень развития производительной силы труда, равный в каждый данный момент единице;

K - коэффициент использования производительной силы труда;

$И_{т}$ - степень интенсивности труда по сравнению со средней, общественно необходимой.

4. Показатели производительности труда и их взаимосвязь

Производительность труда как центральный в системе экономических показателей является оценочным на всех уровнях экономики.

Различают производительность труда в масштабе общества, региона, отрасли, производительность труда на предприятии и производительность индивидуального труда отдельного работника.

В масштабе экономики всей страны производительность труда в целом определяется как отношение величины стоимости чистого продукта к количеству труда, затраченного на его производство. Иными словами, это объем национального дохода (НД), приходящийся на 1 работника материальной сферы, который определяется по формуле:

$$ПТ_{нх} = \frac{НД}{Ч_{\text{раб.мат.сферы}}}$$

где $ПТ_{нх}$ - производительность труда по народному хозяйству;

НД - национальный доход;

$Ч_{\text{раб.мат.сферы}}$ - численность работников материальной сферы.

В сфере услуг производительность труда определяется отношением стоимости услуг (без стоимости материальных затрат на их оказание) за определенный период к среднесписочной численности персонала сферы услуг за этот же период.

На предприятии производительность труда выражает взаимосвязи количественного и качественного состава функционирующей рабочей силы, использования реального фонда рабочего времени и уровня производительной силы труда, определяется как количество продукции, произведенной в единицу рабочего времени.

Отсюда показателями производительности труда на предприятии являются выработка и трудоемкость. Выработка определяется путем деления произведенной продукции на затраченное на ее производство время. Этому показателю обратно-пропорционален показатель трудоемкости, т.е. количество затраченного времени на производство единицы продукции.

Показатели производительности и трудоёмкости находятся в обратном отношении друг к другу и эта связь выражается формулой:

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

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

где В – выработка;

T_n – трудоемкость;

V – объем продукции (работ, услуг) в соответствующих единицах;

T – трудовые затраты на выпуск продукции (проведение работ, выполнение услуг) в соответствующих единицах.

В зависимости от затрат рабочего времени на предприятии различают часовую, дневную, месячную, квартальную, годовую выработку.

Часовая выработка показывает количество продукции, произведенной за 1 человеко-час, и рассчитывается по формуле:

$$B_{\text{час}} = \frac{O}{T_{\text{час}}}$$

где $B_{\text{час}}$ - часовая выработка;

O - объем производства продукции;

$T_{\text{час}}$ - затраты рабочего времени в человеко-часах.

Дневная выработка показывает количество продукции, произведенной за 1 человеко-день, и определяется по формуле:

$$B_{\text{дн}} = \frac{O}{T_{\text{дн}}}$$

где $B_{\text{дн}}$ - дневная выработка;

O - объем производства продукции;

$T_{\text{дн}}$ - затраты рабочего времени в человеко-днях.

Годовая выработка характеризует количество продукции, произведенное промышленно-производственным персоналом в течение года, и определяется по формуле:

$$B_{\text{год}} = \frac{O}{\text{Ч}_{\text{ппп}}}$$

где $B_{\text{год}}$ - годовая выработка;

O - объем производства продукции;

$Ч_{\text{ппп}}$ – численность промышленно-производственного персонала

Между показателями выработки существует прямая корреляционная зависимость, выражаемая формулой:

$$I_{в.дн} = I_{в.час} \times I_{р.в.см.}$$

$$I_{в.год} = I_{в.днев} \times I_{р.в.год} \times I_{ст.к.}$$

где $I_{в.днев}$ - индекс дневной выработки;

$I_{в.час}$ - индекс часовой выработки;

$I_{р.в.см}$ - индекс использования рабочего времени в смену;

$I_{в.год}$ - индекс годовой выработки;

$I_{р.в.год}$ - индекс использования рабочего времени в течении года;

$I_{ст.к.}$ - индекс структуры кадров.

В свою очередь трудоёмкость как показатель производительности труда позволяет определить и соизмерить фактические затраты труда на разные виды изделий или работ, определить эффективность использования рабочей силы.

Трудоёмкость представляет собой сумму затрат живого труда на производство единицы продукции в натуральном выражении.

Различают следующие виды трудоёмкости в зависимости от состава включаемых в нее трудовых затрат:

1) технологическая ($TP_{\text{тех}}$) - затраты труда основных рабочих (сдельщиков и повременщиков);

2) трудоёмкость обслуживания производства ($TP_{об}$) - затраты труда вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием производства;

3) производственная ($TP_{пр}$) - затраты труда основных и вспомогательных рабочих на производство единицы продукции, т.е. сумма технологической трудоёмкости и трудоёмкости обслуживания, рассчитывается по формуле:

$$TP_{пр} = TP_{тех} + TP_{об}$$

3) трудоёмкость управления производством (TP_y) – затраты труда руководителей, специалистов, служащих, охраны;

4) полная трудоёмкость (TP_n) – затраты труда всех категорий промышленно-производственного персонала предприятия, определяется по формуле:

$$TP_n = TP_{тех} + TP_{об} + TP_y = TP_{пр} + TP_y$$

Каждый из этих показателей трудоёмкости может быть также нормативным, плановым и фактическим.

Нормативная трудоемкость определяется в нормо-часах по нормам времени. На ее основе формируется зарплата, осуществляется расчет расценок. Нормативную трудоемкость рассчитывают на основе действующих трудовых нормативов и норм труда: норм времени, норм выработки, норм обслуживания, норм времени обслуживания, норм численности. Ее используют для определения общей величины трудозатрат. Нормативная трудоемкость годовой производственной программы ($T_{n.n.n.}^{zod}$) рассчитывается по формуле:

$$T_{n.n.n.}^{zod} = \sum_{i=1}^k T_{ni} \times B_i^{zod}$$

где $T_{n.i}$ - полная трудоемкость производства единицы i -го изделия (i -ой работы или i -ой услуги);

B_i^{zod} - планируемое количество выпуска i -ых изделий (работ, услуг);

k - количество наименований изделий (работ, услуг).

Плановая трудоемкость определяется в плановых часах путем деления объема работ в нормо-часах на достигнутый процент (коэффициент) выполнения норм труда (K). Плановая трудоемкость меньше нормативной на величину снижения затрат труда, планируемых за счет реализации организационно-технических мероприятий.

Фактическая трудоемкость определяется как сумма затрат труда на уже выполненный объем работ в отработанных человеко-часах. Ее рассчитывают для целей анализа производства, выявления резервов снижения трудозатрат на будущий плановый период.

Тема 6. Факторы роста производительности труда

1. Понятие о факторах роста производительности труда
2. Классификация факторов роста производительности труда
3. Материально-технические факторы роста производительности труда
4. Условия, в которых действуют факторы роста производительности труда
5. Факторы уменьшения производительности труда

1. Понятие о факторах роста производительности труда

Каждое предприятие отличается определенным уровнем производительности труда. Изменение уровня во времени показывает динамику производительности труда. Изменения происходят и в сторону увеличения, и в сторону уменьшения.

Под факторами роста производительности труда понимают все причины, определяющие изменение ее уровня. Факторы роста производительности труда весьма разнообразны и в совокупности составляют определенную систему, элементы которой находятся в постоянном движении и взаимодействии.

Впервые термин «факторы» относительно проблемы повышения производительности труда был применён академиком С.Г.Струмилиным.

Учёные высказывают много разных точек зрения по поводу условий, направлений, факторов повышения производительности труда. Ряд учёных считает, что условия, направления, факторы – это своего рода синонимы, другие полагают, что каждый из этих терминов качественно своеобразен, отражает строго определённую и отличную от других сферу. Так, под факторами понимаются силы, оказывающие воздействие на производительность труда, причины её повышения.

2. Классификация факторов роста производительности труда

Классификация факторов изменения уровня производительности труда осуществляется исходя из сущности труда как процесса потребления рабочей

силы и средств труда. Такая трактовка факторов определяет их как пути или направления изменения производительности труда. Классификация факторов позволяет раскрыть природу производительности труда, определить потенциальные соотношения между факторами, выявить причины, обусловившие изменения, а также неиспользованные резервы. Разные факторы требуют неодинаковых условий и затрат для приведения их в действие.

Классификация факторов нужна для определения меры и степени, характера воздействия каждого из факторов на изменение уровня производительности, для планирования мероприятий и для анализа уровня и динамики производительности труда. Здесь также высказываются различные точки зрения.

В экономической литературе существует несколько классификаций факторов роста производительности труда в зависимости от элементов производительных сил, исходя из структуры производства, по признаку приоритетности тех или иных ресурсов и т.д. Несмотря на огромное количество различных классификаций, в целом, все они сводятся по существу к нескольким решающим факторам: НТП, сырье и материалы, организация труда, производства и управления со всеми входящими в нее элементами, кадровое обеспечение, социальные вопросы жизнедеятельности коллектива.

Например, профессор А.Л.Мазин выделяет факторы, относящиеся к качеству рабочей силы, природным ресурсам, техническому уровню производства, инвестиционной активности экономики и системе управления и организации производства, то есть определяет 5 групп факторов.

Академик С.Г.Струмилин классифицирует "факторы, из которых одни стоят на стороне самого рабочего, а другие - на стороне производственной техники и общественной организации труда". Группу факторов, зависящих от рабочего, он характеризует как субъективные, определяющие рост индивидуальной производительности труда. А группу факторов, зависящих от техники и организации труда, определяет как объективные, детерминирующие рост производительности общественного труда.

Проф. Т.А.Кулиев дает классификацию факторов роста производительности труда с позиций направлений. В соответствии с таким подходом все факторы роста производительности труда классифицированы следующим образом:

- 1) материально-технические факторы;

- 2) общественно-экономические;
- 3) организационные факторы;
- 4) другие факторы, в том числе изменение структуры производства, природный климат, принципы ценообразования, условия труда.

Проф. А.И.Рофе все факторы роста производительности труда объединяет в следующие группы:

- 1) материально-технические, обусловленные уровнем развития и использования средств производства, в первую очередь техники;
- 2) организационно-экономические, характеризующие степень использования рабочей силы;
- 3) социально-психологические;
- 4) факторы структурной перестройки.

Недостатки в различных типах классификации факторов сводятся к следующим:

1. смешение понятий производительности индивидуального и общественного труда:

$$ПТ_{инд} = \frac{М}{Т}$$

$$ПТ_{общ} = \frac{НД}{ЧР} \quad \text{и} \quad ПТ_{общ1} = \frac{М}{ЧР_1}$$

где $ПТ_{инд}$ - производительность индивидуального труда;

$ПТ_{общ}$ - производительность общественного труда;

$ПТ_{общ1}$ - производительность общественного труда
для предприятий или отрасли;

$М$ - масса продукта;

$Т$ - рабочее время на изготовление данной массы продукта;

$НД$ - объем национального дохода;

$ЧР$ - число работников в народном хозяйстве;

$ЧР_1$ - число работников на предприятии или отрасли;

2. отсутствие чёткой унификации, т.к. разные классификации включают разное число факторов;

3. основной упор делается на материально-технические факторы и мало внимания уделяется группе социально-экономических факторов.

В современных условиях все факторы роста производительности труда можно условно подразделить на три группы:

1) материально-технические, характеризующие уровень развития и использования средств производства, в первую очередь техники;

2) организационно-экономические, характеризующие степень использования рабочей силы;

3) социально-психологические.

На уровне предприятия факторы роста делятся на 5 групп:

1) факторы, связанные с влиянием НТП на уровень производительности труда;

2) экономические факторы;

3) социальные факторы;

4) экономико-региональные факторы;

5) структурные изменения.

Влияние каждого фактора на повышение производительности труда определяется экономией затрат труда за счёт этого фактора. Среди материально-технических факторов роста производительности труда особое место занимает научно-технический прогресс, являющийся основой интенсификации всего общественного производства. Научно-технический прогресс вызывает к жизни принципиально новую технику, технологию, орудия и предметы труда, новые виды энергии, полупроводниковую технику, электронно-вычислительную и лазерную технику, автоматизацию и кибернетизацию производства.

3. Материально-технические факторы роста производительности труда

Материально-технические факторы – важнейшие, они обеспечивают экономию всех затрат труда. Реализация материально-технических факторов

осуществляется непосредственно на базе ускорения НТП.

Благодаря НТП растет механизация, автоматизация производства и труда, а значит и его производительность.

Показатели определения уровня механизации:

1) уровень механизации - это отношение объема механизированных работ к общему объему выполненных работ;

2) степень охвата рабочих механизированным трудом - это отношение числа рабочих, выполняющих свои операции механическим способом, к общему числу рабочих;

3) уровень механизации производственных процессов - это отношение затрат механизированных процессов к общим затратам рабочего времени;

4) фондоотдача - это отношение объема производства к стоимости производственных фондов, обратный показатель фондоемкости; это показатель эффективности использования труда, овеществленного в средствах производства. Фондоемкость же служит как бы мерой инерционности производства.

5) фондовооруженность - это отношение основных производственных фондов к среднесписочной численности рабочих;

6) энерговооруженность - это отношение количества потребленной энергии к среднесписочной численности.

Экономия труда благодаря внедрению новой техники и технологии определяется путем сравнения численности рабочих, необходимой для планирования объема продукции, до и после технологического совершенствования производства по формуле:

$$\mathcal{E}_{mp} = \left(100 - \frac{M \times 100}{M_1 \times 100 + M_2 \times \Pi} \times 100 \right) \times \frac{T_d}{T_k}$$

где $\mathcal{E}_{тр}$ - относительная экономия численности рабочих;

M - общее количество единиц оборудования;

M_1 - количество единицы оборудования, не подвергшегося

техническому совершенствованию;

M_2 - количество нового модернизированного оборудования;

Π - показатель роста производительности труда при эксплуатации нового оборудования;

T_d - число месяцев действия нового оборудования;

T_k - календарное число месяцев в плановом периоде.

В современных условиях значительно возрастает роль социально-экономических факторов, воздействующих на рост производительности труда. К таковым относятся: повышение культурно-технического уровня трудящихся, качество подготовки специалистов с высшим и средним образованием, повышение деловой квалификации и др.

Наряду с научно-техническим прогрессом и повышением культурно-технического уровня важным фактором роста производительности труда является совершенствование его организации. Основными формами организации труда являются его разделение и кооперация.

На динамику производительности труда влияют также структурные изменения. Среди структурных сдвигов в первую очередь следует назвать такие традиционные, как специализация, комбинирование, диверсификация, унификация и т.д.

4. Условия, в которых действуют факторы роста производительности труда

Действие факторов роста производительности труда зависит от условий:

- естественные – характеризуются богатством и особенностями залегания природных ископаемых, плодородием почвы, климатическими условиями;
- общественные – определяются социальным строем, характером производственных отношений, развитием хозяйственного механизма, от которых зависит характер организации труда, воспроизводства рабочей силы, отношение работников к труду;
- экономические – характеризуются природоохранной деятельностью, условиями труда;
- материальные – находят выражение в степени развития производственных сил общества, уровне жизни.

5. Факторы уменьшения производительности труда

Наряду с факторами роста, необходимо показать и факторы уменьшения производительности труда, которые включают следующие группы:

- 1) отвлечение инвестиций в основной капитал из-за увеличения расходов на улучшение условий труда и охрану окружающей среды;
- 2) недобросовестное отношение к труду, хозяйственные преступления;
- 3) прекращение работы во время трудовых конфликтов;
- 4) политическая ситуация в обществе.

Тема 7. Резервы роста производительности труда

1. Понятие о резервах роста производительности труда
2. Классификация резервов роста производительности труда
3. Использование резервов роста производительности труда

1. Понятие о резервах роста производительности труда

Разница между возможной и фактически достигнутой производительностью труда составляет резервы роста производительности труда.

Резервы – это потенциальные, но еще не использованные возможности сокращения затрат труда на производство единицы продукции, выраженные количественно по тем или иным факторам.

Количественно резервы можно определить как разницу между достигнутым и максимально возможным уровнем производительности труда за определенный промежуток времени.

Пример. Дано $P_{st}=1$; $K=0,8$; $IN_t=0,9$

Определить: резервы роста производительности труда.

Решение: $JP_t = 1 \times 0,8 \times 0,9 = 0,72$ или 72%. Следовательно, имеющиеся возможности повышения производительности труда используются только на 72%, остальные 28% составляют резервы ее роста.

Ответ: резервы роста производительности труда составляют 28%.

2. Классификация резервов роста производительности труда

Резервы роста производительности труда классифицируются по нескольким признакам:

- 1) по степени интенсивности они делятся на:
 - интенсивные (резервы снижения трудоемкости),
 - экстенсивные (резервы использования рабочего времени);
- 2) по месту использования они делятся на:
 - внезаводские (народнохозяйственные, отраслевые, региональные,

общереспубликанские);

- внутризаводские, которые, в свою очередь, делятся на:
 - трудообразующие (улучшение использования фонда рабочего времени и повышение интенсивности труда путем "уплотнения" рабочего времени);
 - трудосберегающие (сокращение трудоемкости);
- 3) по степени мобильности они делятся на:
 - текущие;
 - перспективные.
- 4) по использованию элементов трудового процесса они делятся на:
 - резервы в использовании средств труда (экономия прошлого труда) ;
 - резервы в использовании предметов труда;
 - резервы в использовании живого труда, которые в свою очередь делятся на:
 - резервы снижения трудоемкости;
 - резервы использования рабочего времени.
- 5) по месту выявления внутрипроизводственные резервы делятся на:
 - общезаводские;
 - цеховые;
 - резервы на уровне рабочего места.

3. Использование резервов роста производительности труда

Народнохозяйственные резервы обуславливают возможность роста производительности труда в рамках страны, они связаны с научно-техническим прогрессом, рациональным размещением производительных сил, преимущественным развитием отдельных, наиболее перспективных и эффективных отраслей и др.

Отраслевые резервы обусловлены специализацией, концентрацией и комбинированием производства, совершенствованием техники и технологии в данной отрасли. К отраслевым резервам относятся специализация, освоение новых производств, изменение размещения отрасли по территории страны, изменение темпов роста и доли подотраслей и производств и др.

К внутрипроизводственным относятся резервы, действующие на всех этапах производственного процесса.

Большое значение имеют также межотраслевые резервы, которые определяются использованием возможностей одной отрасли промышленности для повышения производительности труда и другой. Так, в приборостроении рост производительности труда может быть получен за счет увеличения количества, расширения сортамента и улучшения качества проката, максимального приближения его к размерам и формам готовых изделий.

Важными качествами межотраслевых резервов так же являются сохранение и укрепление межотраслевых производственных связей, соблюдение договоренностей по поставкам, развитие кооперированных связей.

В свою очередь внутрипроизводственные резервы роста производительности труда выявляются и используются непосредственно на предприятии. В этом их важнейшая особенность и значение, ибо все иды резервов, в конечном счете, реализуются на предприятии.

Внутрипроизводственные резервы обусловлены совершенствованием и наиболее эффективным использованием техники и рабочей силы, сокращением потерь рабочего времени, материальных ресурсов.

Таким образом, использование резервов роста производительности труда - это процесс превращения возможного в действительное, это непрерывный процесс.

Степень использования резервов определяет уровень производительности труда. Выявление и использование резервов роста производительности труда приводит к снижению издержек производства, росту прибыльности, а значит, повышает возможности жизнедеятельности предприятий.

Тема 9. Методы измерения производительности труда

1. Характеристика методов измерения производительности труда
2. Натуральный метод измерения производительности труда
3. Стоимостной метод измерения производительности труда
4. Трудовой метод измерения производительности труда

1. Характеристика методов измерения производительности труда

Измерение производительности труда осуществляется по способам определения объемов производства продукции. При этом используется три основных метода:

- 1) натуральный (условно-натуральный);
- 2) стоимостной;
- 3) трудовой.

Требования к методам определения производительности труда:

- 1) полностью учитывать все затраты труда;
- 2) исключать влияние повторного счета;
- 3) устранять искажающее влияние ассортимента, трудоемкости и материалоемкости;
- 4) обеспечить получение точных данных как по отдельному предприятию, так и по народному хозяйству в целом.

2. Натуральный метод измерения производительности труда

Натуральный метод применяется на предприятиях, выпускающих однородную продукцию, где объем производства измеряется в штуках, метрах, килограммах, тоннах и т.д. Это самый точный и простой метод, он весьма наглядно характеризует производительность труда, однако не лишен недостатков. Недостаток этого метода заключается в том, что он не учитывает различные виды продукции, изготовленной на одном предприятии. Наряду с этим методом, применяется условно-натуральный метод, когда при помощи коэффициента перевода можно привести всю продукцию к единому

показателю.

Пример. Необходимо определить месячную выработку производства передельного чугуна на одного рабочего бригады, если в бригаде 25 человек и она выплавил 45 тонн зеркального чугуна. Коэффициент перевода зеркального чугуна в передельный чугун составляет 1,5.

Дано: $Ч_p = 25$ человек, $O = 45$ тонн, $K = 1,5$.

Решение: Определим выработку условно-натуральным методом по формуле:

$$B = O_{\text{усл. нат}} / Ч_p$$

Для этого рассчитаем объем производства передельного чугуна по формуле:

$$O_{\text{усл. нат}} = O_{\text{нат}} \times K$$

$O_{\text{усл.нат}} = 45 \times 1,5 = 67,5$ тонн предельного чугуна

$B = 67,5 / 25 = 2,7$ тонн чугуна.

Ответ: Выработка составляет 2,7 тонн чугуна.

3. Стоимостной метод измерения производительности труда

Стоимостной метод измерения производительности труда является основным, универсальным, применяется для расчета производительности труда по отрасли и в целом по экономическому пространству страны, определяется через показатели валовой, товарной, нормативно-чистой (НЧП), условно-чистой (УЧП), нормативной стоимости обработки (НСО) по формуле:

$$B = \frac{O}{Ч_{\text{ппп}}}$$

где B - производительность труда (выработка) в денежном выражении;

O - объем производства продукции в денежном выражении;

$Ч_{\text{ппп}}$ - численность промышленно-производственного персонала, чел.

Этот метод учитывает и качество продукции, и незавершенное производство. Он является универсальным, т.к. обеспечивает сопоставимость всех видов продукции по народному хозяйству.

Недостатки этого метода связаны с влиянием на уровень выработки факторов, не относящихся к производительности труда:

- фактический уровень выработки одного работника в денежном выражении зависит от структуры производства, цен на продукцию и ее сортности;

- уровень выработки зависит от затрат как живого, так и овеществленного труда;

- уровень выработки зависит от степени кооперации с другими производствами;

- уровень выработки от общих объемов производства, приходящийся на одного работника, содержит живой и овеществленный труд в целом, не выделяя долю каждого в отдельности;

- уровень выработки рассчитывается по одной неизменной цене; однако в зависимости от продажи в оптовых и розничных ценах в различные периоды времени необходим расчет выработки с учетом этих цен;

- из-за различий в материалоемкости и трудоемкости готовой продукции и незавершенного производства необходим учет выработки отдельно по каждому виду производства, т.к. увеличение объемов производства из-за незавершенного приводит к искусственному завышению уровня выработки;

- наличие повторного счета при использовании показателей валовой и товарной продукции (наличие затрат на сырье, материалы и амортизацию, т.е. затрат прошлого труда), условно-чистой продукции (наличие затрат на амортизацию в производствах, где высок удельный вес оборудования).

Необходимо учитывать все недостатки этого метода, т.к. в основном в качестве недостатка отмечается только последний – наличие повторного счета.

Все эти недостатки проявляются при расчете выработки по показателям валовой, товарной, условно-чистой, нормативной стоимости обработки. Только при измерении производительности труда по показателю нормативно-чистой продукции наиболее точно отражаются затраты труда и исключается влияние вышеперечисленных недостатков. Ведь нормативно-чистая продукция «очищена» от затрат прошлого труда, она определяется как сумма заработной платы всех категорий ППП с отчислениями и нормативной прибыли. Поэтому измерение производительности труда по показателю нормативно-чистой продукции имеет ряд преимуществ:

- здесь отсутствует влияние таких аспектов, как повторный счет, изменение ассортимента, удельный вес кооперированных поставок, которые могли бы исказить точную величину производительности труда;

- использование этого метода обеспечивает сопоставимость уровней производительности труда по всем отраслям экономики;
- обеспечивается точное соизмерение соотношений между ростом производительности труда и средней заработной платой;
- наряду с учетом снижения затрат живого труда, становится возможным и учет экономии овеществленного труда благодаря отсутствию в составе нормативно-чистой продукции материальных затрат.

4. Трудовой метод измерения производительности труда

Трудовой метод измерения производительности труда очень точный, т.к. в его основе лежит сравнение фактического фонда рабочего времени, затраченного на производство данного количества продукции за данный период, с фондом рабочего времени, затраченного на производство данного количества продукции в базисном периоде. Этот метод называют еще методом нормированного рабочего времени. Объем производства измеряется в нормо-часах, затраты труда определяются количеством фактически отработанных человеко-часов, т.е. трудоемкостью. Отсюда рост производительности труда или процент выполнения норм рассчитывается по формуле:

$$\Delta B = \frac{TP_{норм}}{TP_{факт}}$$

где ΔB - рост производительности труда или процент выполнения норм;

$TP_{норм}$ – нормативная трудоемкость;

$TP_{факт}$ – фактическая трудоемкость

Этот метод имеет свои недостатки:

- трудности использования в экономических расчетах и при сопоставлении;
- несопоставимость индивидуальных затрат труда;
- нестабильность норм;
- неодинаковый уровень качества норм на различных предприятиях.

Таким образом, ограниченность этого метода состоит в том, что он основан на использовании неизменных норм, которые в реальной обстановке систематически должны пересматриваться с учетом изменений в организационно-технических условиях производства.

Тема 10. Распределительные отношения в обществе и организация заработной платы

1. Экономическое содержание заработной платы
2. Организация заработной платы и ее основные принципы
3. Основные элементы системы заработной платы
4. Функции заработной платы в обществе

1. Экономическое содержание заработной платы

Распределение в любом обществе определяется производством, т.е. достигнутым уровнем развития производительных сил и характером производственных отношений, в частности, характером общественного разделения труда. Именно благодаря участию в общественном производстве люди получают различные виды доходов.

Следует отметить, что основным доходом занятых в экономике является заработная плата, а объективным фактором, определяющим уровень заработной платы, является необходимость обеспечения воспроизводства рабочей силы.

В современной смешанной экономике, которая основывается на разнообразии форм собственности и хозяйствования, рабочая сила, а точнее – услуги рабочей силы, являются разновидностью товара. Поэтому трактовать сущность заработной платы следует с учетом стоимостной оценки услуг рабочей силы, рассматривая ее как исходную в процессе выяснения природы заработной платы. Необходимо также учитывать, что заработная плата:

- формируется на границе (на стыке) отношений сферы непосредственного производства и отношений обмена рабочей силы;
- способна обеспечивать объективно необходимый для воспроизведения рабочей силы и эффективного функционирования производства объем жизненных благ;
- является одновременно и макро- и микроэкономической категорией;
- это важная составляющая производства, ее уровень связан и с потребностями работника, и с процессом производства, его результатом.

Так в чем же заключается понятие сущности заработной платы?

Во-первых, заработная плата – это экономическая категория, которая отображает отношения между собственником предприятия и наемным работником.

Во-вторых, заработная плата – это вознаграждение, рассчитанное, в денежном выражении, которое собственник платит работнику за выполненную им работу. Источником средств на оплату труда являются собственные средства – доход предприятия.

В-третьих, в современном товарном производстве, заработная плата – это элемент рынка труда, выступающий в качестве цены, за которую наемный работник продает свою рабочую силу.

В-четвертых, для наемного работника заработная плата – это его трудовой доход.

В-пятых, для предприятия заработная плата – это элемент затрат на производство, и главный фактор обеспечения материальной заинтересованности работников в достижении высоких конечных результатов работы.

В рыночной экономике зарплата выступает как цена использования труда, величина которой определяется спросом и предложением рабочей силы на рынке труда.

Заработная плата представляет собой форму личного денежного дохода работника, получаемого за затраты и результаты труда определенного количества и качества, начисляемого в соответствии с установленными правилами и нормативами. Иными словами, это денежное выражение объема поступающих в распоряжение работника жизненных благ, которыми обеспечивается объективно необходимое воспроизводство его рабочей силы.

Заработная плата, формируя платежеспособный спрос населения, во многом определяет динамику развития экономики страны. Кроме всего прочего, она в жизни экономически активного населения составляет все более значимый удельный вес по сравнению с другими источниками доходов, стимулируя производство товаров широкого потребления. Вместе с тем, высокая заработная плата побуждает руководителей предприятий рационально использовать персонал и активно использовать новую технику и современные технологии.

Общая величина трудового вознаграждения отражает цену рабочей силы и затраты на ее воспроизводство, а также спрос и предложение рабочей

силы определенного качества. Кроме того, размеры заработной платы непосредственно связаны с целым рядом качественных и количественных характеристик, отражающих как затраты (например, число отработанных часов), так и результаты труда (в частности, выработку). Таким образом, заработную плату можно определить как цену, выплачиваемую за использование труда, за трудовые услуги работников.

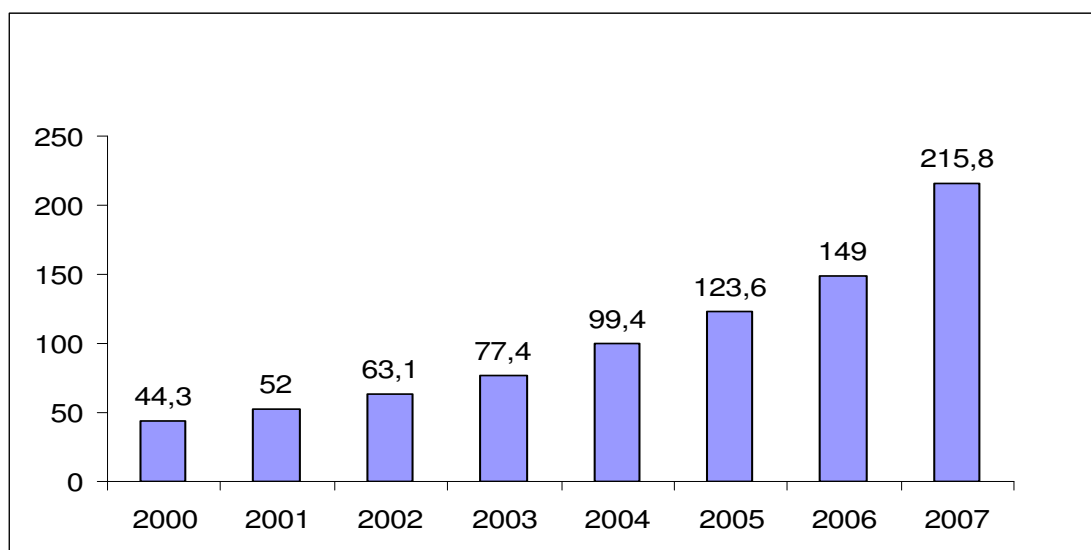
С точки зрения работодателя, заработная плата представляет собой затраты на содержание рабочей силы и является статьей себестоимости продукции и частью прибыли. Однако заработную плату можно рассматривать и как инвестиции в человеческий капитал, использование которого в будущем может существенно повысить доходы фирмы. С точки зрения работника, заработная плата – это доход, обеспечивающий тот или иной уровень жизни.

Необходимость учета состояния рынка потребительских товаров требует разграничения номинальной и реальной заработной платы.

Номинальная заработная плата – это сумма денежных средств, которые получает работник за свой труд с учетом всех обязательных вычетов.

Диаграмма 2

Динамика номинальной среднемесячной заработной платы занятых в экономике Азербайджана (манат)



Реальная заработная плата определяется количеством товаров и услуг, которые можно купить на сумму номинальной заработной платы. Реальная заработная плата как экономическая категория используется в социальной

статистике для расчетов уровня жизни населения. Реальная заработная плата зависит от уровня цен.

Отношение между номинальной и реальной заработной платой выражается формулой:

$$ЗП_p = ЗП_n / I_c$$

где $ЗП_p$ - реальная заработная плата;

$ЗП_n$ - номинальная заработная плата;

I_c - индекс потребительских цен.

В свою очередь взаимосвязь номинальных и реальных доходов может быть выражена формулой:

$$РРД = (НД - НП) / I_{пц},$$

где НД - номинальные доходы;

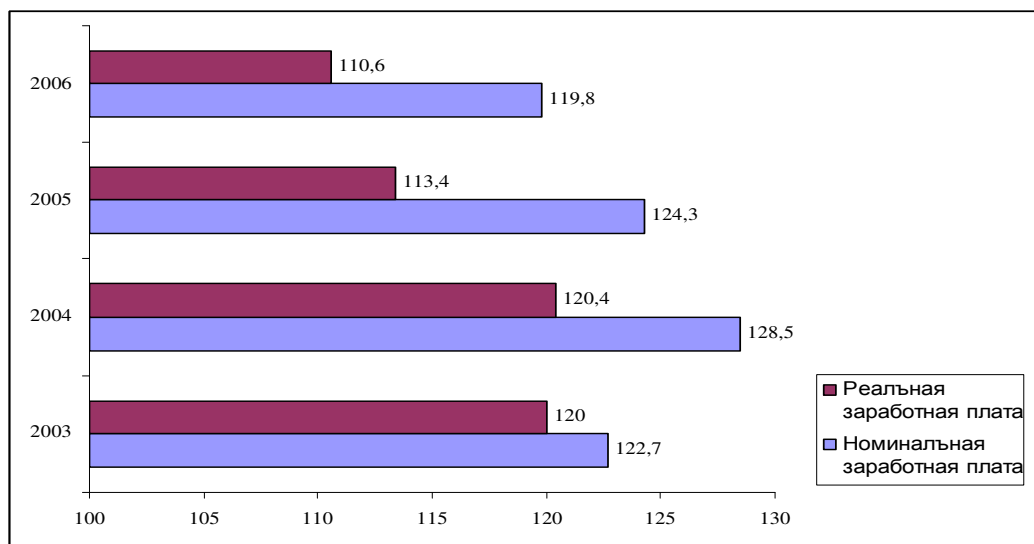
НП - налоги и обязательные платежи;

$I_{пц}$ - индекс потребительских цен.

Конкретные индексы номинальной и реальной заработной платы в Азербайджане отражены в диаграмме 3.

Диаграмма 3

Индексы среднемесячной номинальной и реальной заработной платы в Азербайджане



Заработная плата — это превращенная форма цены труда, величина которой определяется:

- стоимостью жизненных благ, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы;

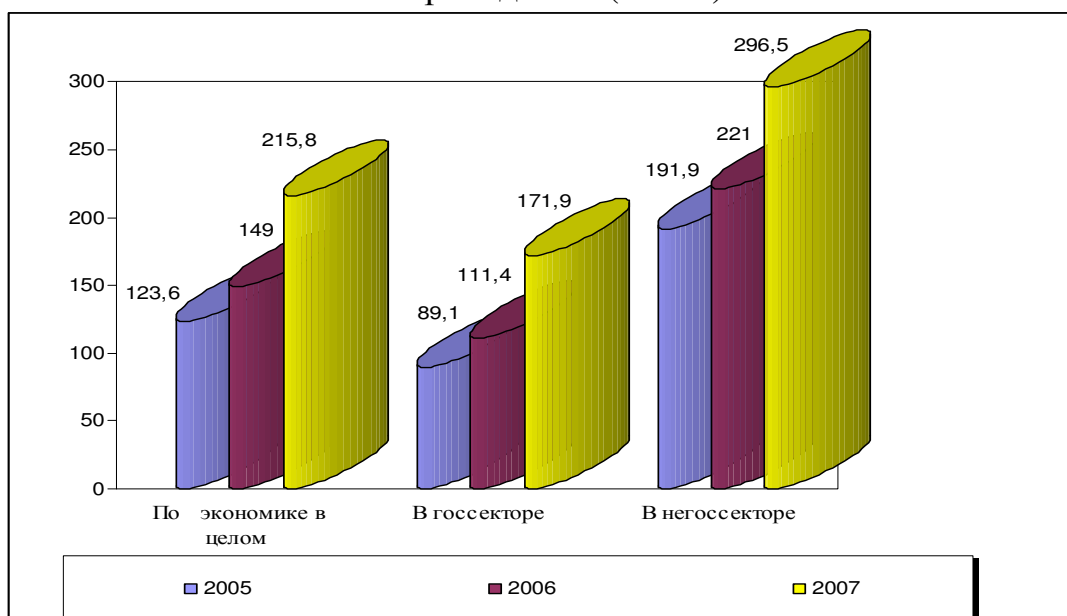
- соотношением спроса и предложения на рынке труда (в рамках соответствующего его сегмента);
- результативностью функционирования рабочей силы в экономике и устанавливается в результате переговоров между сторонами трудовых отношений (работниками, работодателями при участии государства).

В современных условиях оплата труда предстает в виде объема поступающих в распоряжение работника жизненных благ, обеспечивающих объективно необходимое воспроизводство рабочей силы. И соответственно фонды оплаты труда приобретают еще одну важную функцию - удовлетворение основных потребностей работников и членов их семей.

Среднемесячная заработная плата как один из основных социально-экономических показателей общественного развития в Азербайджане представлена диаграммой 4.

Диаграмма 4

Уровень среднемесячной заработной платы по секторам экономики Азербайджана (манат)



Рассматривая заработную плату как цену рабочей силы и форму затрат работодателя, необходимо обязательно сделать определенные уточнения. Для работодателя цена рабочей силы – это его суммарные затраты на рабочую силу, а заработная плата – это часть совокупных затрат, которые несет работодатель в процессе использования рабочей силы.

Цена рабочей силы в современных условиях учитывает все затраты

работодателей, связанные с наймом, функционированием и развитием рабочей силы. Поэтому заработную плату следует рассматривать как основную часть цены рабочей силы, которая имеет индивидуализированный характер и прямо зависит от трудового вклада наемного работника.

В рыночной экономике на величину заработной платы влияет целый ряд рыночных и внерыночных факторов. Основные факторы формирования заработной платы отражены в таблице 2.

Таблица 2

Факторы формирования заработной платы

Рыночные	Внерыночные
- спрос и предложение на рынке труда;	- меры государственного регулирования заработной платы;
- полезность ресурса для предпринимателя;	- соотношение сил между профсоюзами и работодателями;
- эластичность спроса на труд по цене;	- конечные результаты деятельности предприятия и личный трудовой вклад работника
- взаимозаменяемость ресурсов;	
- изменение цен на потребительские товары и услуги	

К рыночным факторам относятся:

- спрос и предложение на рынке труда;
- полезность ресурса труда для предпринимателя;
- эластичность спроса на труд по цене (его реакция на колебания цены труда), т.е. повышение цены ресурса труда (ставка заработной платы растет под давлением профсоюзов) ведет к снижению спроса на труд и значит к ухудшению условий найма;
- взаимозаменяемость ресурсов, т.е. возможность замещения живого труда более производительной техникой;
- изменение цен на потребительские товары и услуги; возможен рост стоимости жизни, а значит рост минимума заработной платы.

В группу внерыночных факторов включаются:

- меры государственного регулирования заработной платы,
- соотношение сил между профсоюзами и работодателями,
- конечные результаты деятельности предприятия и личный трудовой вклад работника.

2. Организация заработной платы и ее основные принципы

Любая экономическая система имеет собственную организацию заработной платы. Обобщение теоретических исследований в области работы и трудовых отношений, практики организации оплаты труда в странах с развитой и переходной экономикой дает возможность утверждать, что функционирование заработной платы в экономике рыночного типа осуществляется через соответствующую ее организацию, т.е. объединение:

- рыночной «самонастройки», включая конъюнктуру рынка труда;
- государственного регулирования;
- договорного регулирования путем заключения, соглашений и коллективных договоров;
- механизма определения индивидуальной заработной платы непосредственно на предприятии.

Организация заработной платы представляет собой систему комплексных взаимосвязанных мер, направленных на выплату номинальной заработной платы (рис. 4).

Организация заработной платы – эта система мер по обеспечению справедливого эффективного вознаграждения за вложенный труд, его количество, качество и результаты. Иными словами, организация оплаты труда работников означает разработку, ввод в действие и поддержание в работоспособном состоянии инструментария, обеспечивающего денежную оценку выполненной работы, начисление и выплату заработной платы в соответствии с этой оценкой.

Организация заработной платы строится на основе следующих принципов:

- 1) оплата труда по его количеству, качеству и результатам с учетом общественной его значимости;
- 2) максимальная самостоятельность в вопросах организации оплаты труда на предприятиях, учреждениях, компаниях различных форм собственности;
- 3) государственная социальная гарантия обеспечения минимальной заработной платы работникам, занятым в экономике независимо от формы собственности хозяйствующего субъекта;
- 4) равная оплата за равный труд.

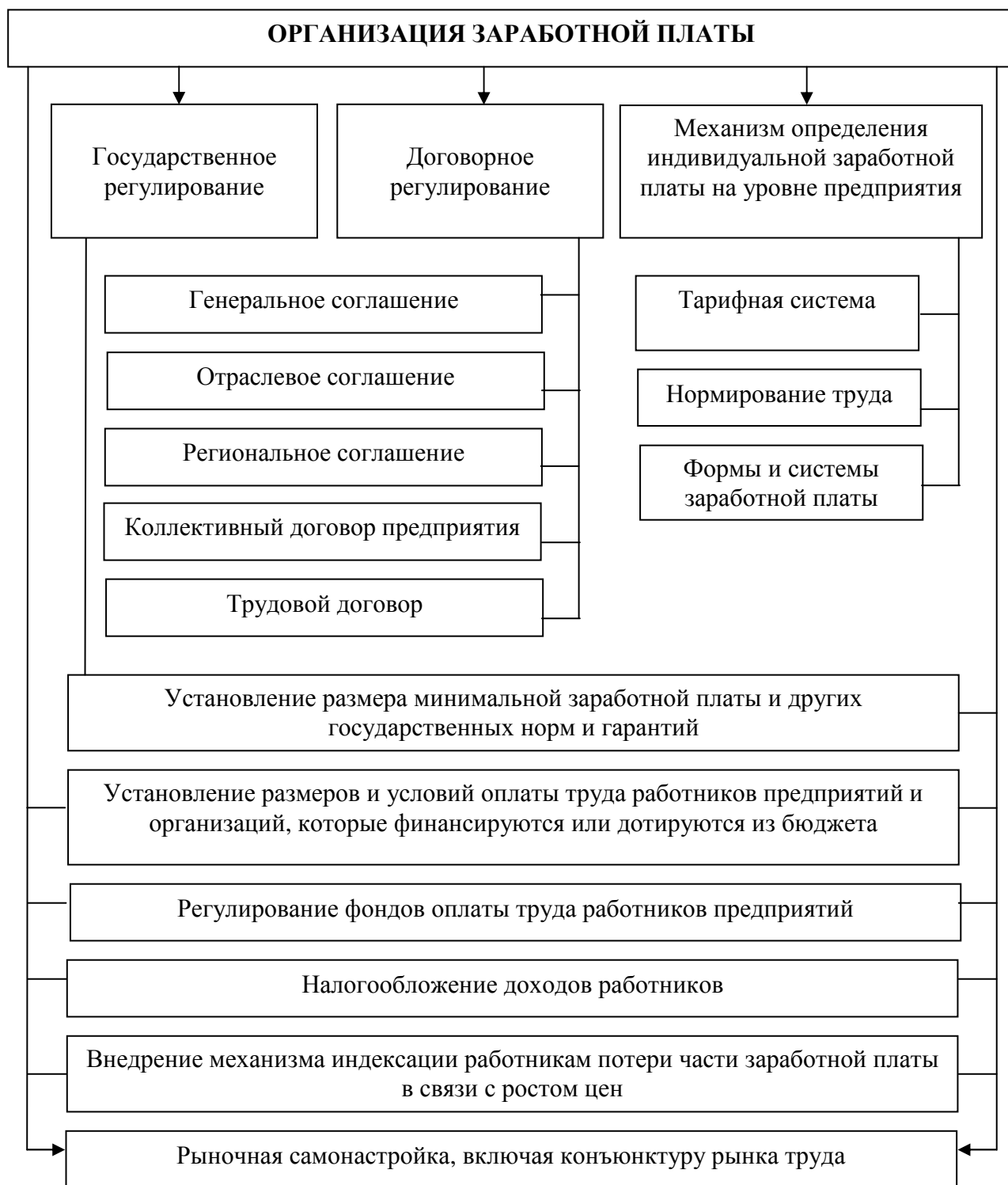


Рис. 1. Организация заработной платы в условиях рыночной экономики

В современных условиях следует учитывать, что поскольку в реальных экономических системах существуют как рыночные, так и нерыночные отношения, то организация оплаты труда (т.е. формирование систем трудового вознаграждения) осуществляется на основе следующих принципов:

1. рыночные;
2. производственные;
3. связующих их рыночно-производственные принципы.

Рыночные принципы характеризуют возможность одновременного нахождения предприятия на рынке товаров (услуг) и на рынке труда. Рыночно-производственные принципы отражают факт наличия связей между рыночной средой и производственными процессами.

Производственные принципы - это правила построения конкретных форм оплаты и стимулирования труда.

Все рассмотренные выше принципы представляют собой единую взаимосвязанную систему организации оплаты труда в обществе с рыночной экономикой.

3. Основные элементы системы заработной платы

Организация заработной платы осуществляется государством посредством единства трех составных частей (элементов):

- 1) формы и системы оплаты труда;
- 2) тарифная система;
- 3) нормирование труда.

Формы и системы оплаты труда – это способы использования норм труда и тарифной системы для расчетов заработной платы работников с учетом особенностей их труда.

Техническое нормирование труда позволяет установить научно обоснованные нормы труда для количественной оценки затрат труда на выполнение какой-либо работы.

Тарифная система – это совокупность нормативов, необходимых для учета основных различий в оплате труда, связанных со сложностью работы и квалификацией работника.

Тарифная система или тарифное нормирование труда включает тарифные ставки 1 разряда, тарифные сетки, тарифно-квалификационный справочник, систему доплат и надбавок. Это позволяет, наряду с количеством, оценить и качество труда.

Тарифная ставка 1 разряда определяется на уровне не ниже минимальной заработной платы.

Минимальная заработная плата – это законодательно установленный уровень оплаты труда, ниже которого работодатель не имеет права устанавливать фактическую заработную плату. Это низшая граница стоимости неквалифицированной рабочей силы в расчете на один месяц. В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные и компенсационные выплаты.

Минимальная заработная плата является государственной социальной гарантией, обязательной на всей территории Азербайджана для предприятий всех форм собственности и хозяйствования.

В настоящее время минимальная заработная плата осуществляет три функции:

1) служит государственной гарантией минимального уровня оплаты труда;

2) выполняет роль норматива при исчислении административных штрафов, налогов, сборов и иных платежей, осуществляемых в соответствии с действующим законодательством;

3) служит критерием для определения размера пособий и компенсаций, выплачиваемых в соответствии с действующим законодательством по социальной защите населения.

Наряду с определением минимального уровня оплаты труда, государство также устанавливает соответствующие нормы и гарантии в социально-трудовой сфере. К этим нормам относятся Единая тарифно-квалификационная сетка, единые тарифно-квалификационные справочники, нормы оплаты труда за работу в сверхурочное время, в праздничные, нерабочие и выходные дни, в ночное время; за время простоя не по вине работника; за продукцию, которая оказалась браком не по вине работника. Роль государства в сфере заработной платы состоит в организации перспективных научных исследований и изучении зарубежного и отечественного опыта; научно-методическом обеспечении формирования тарифной системы, совершенствовании тарифно-квалификационных справочников;

проведении единой политики по тарификации работ; организации разработки нормативов трудовых затрат на массовые технологические процессы и т.п.

Коллективно-договорное регулирование заработной платы осуществляется как на государственном уровне – на основе договоров, заключаемых между правительством, представителями профсоюзов и работодателями, так и на уровне предприятий, где договаривающимися сторонами являются работодатели и занятые (их представители). Коллективно-договорная система является эффективной формой регулирования заработной платы лиц наемного труда.

4. Функции заработной платы в обществе

Исключительно важная роль заработной платы в функционировании экономики обусловлена тем, что она должна одновременно и одинаково эффективно выполнять ряд общественно значимых функций.

Функция заработной платы – это ее назначение и роль как составной сферы практической деятельности в согласовании и реализации интересов главных субъектов социально-трудовых отношений – наемных работников и работодателей. Основными функциями заработной платы являются следующие:

- 1) воспроизводственная;
- 2) стимулирующая;
- 3) регулирующая;
- 4) формирования платежеспособного спроса населения;
- 5) измерительно-распорядительная;
- 6) социально-гарантийная.

Воспроизводственная функция заработной платы имеет первостепенное значение, она призвана обеспечивать расширенное или, по крайней мере, простое воспроизводство рабочей силы. Реализация воспроизводственной функции оплаты труда предполагает определение ее минимального уровня путем расчета прожиточного минимума на основе

научной методологии.

Стимулирующая функция заработной платы направлена на мотивацию и стимулирование роста уровня профессионализма работников. Ведь в заработной плате заложен мощный мотивационный потенциал. Стремление человека улучшить свое благосостояние, удовлетворить разные потребности побуждает его к активной трудовой деятельности, большей результативности труда. Поэтому заработная плата является основным звеном мотивации.

Регулирующая функция заработной платы выступает регулятором спроса на продукцию и услуги конечного потребления. Ведь она формирует платежеспособный спрос работника на товары и услуги и работодателя на средства производства, т.е. способствует установлению пропорций между товарным предложением и спросом. Эта функция заключается во влиянии заработной платы на соотношение между спросом и предложением, на формирование персонала предприятий, уровень его занятости, а также на межсекторную дифференциацию заработной платы и занимает промежуточное место между воспроизводственной и стимулирующей.

В условиях рыночной экономики повышается значение функции формирования платежеспособного спроса населения, как обеспечивающей увязку платежеспособного спроса, под которым понимается форма проявления потребностей, обеспеченных денежными средствами покупателей, и производства потребительских товаров, поскольку он формируется под действием двух факторов – потребностей и доходов общества.

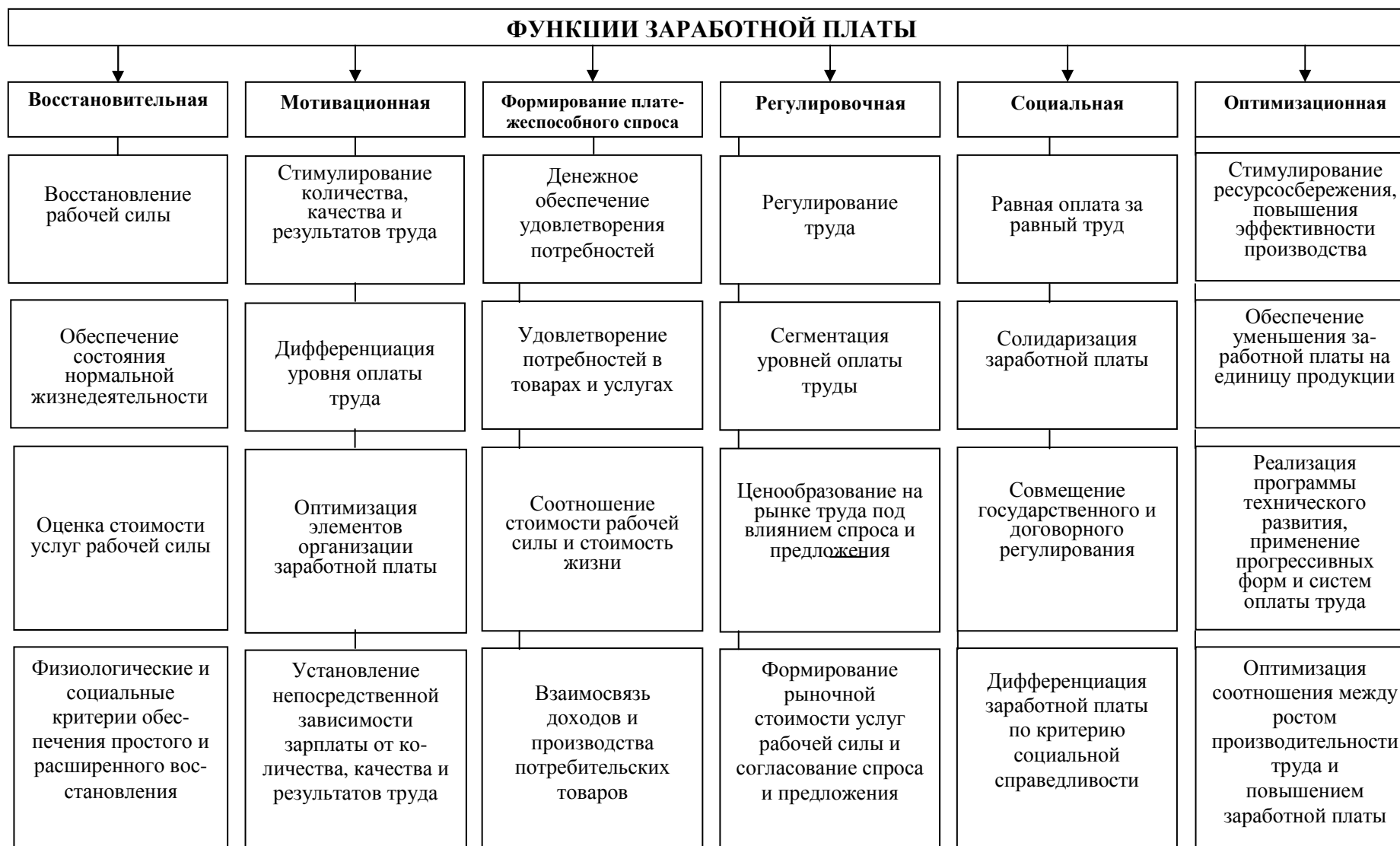


Рис.2. Функции заработной платы и механизм их реализации

Измерительно-распорядительная функция характеризует меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства, при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства.

Социально-гарантийная функция способствует реализации принципа социальной справедливости. Принято считать, и это отражено в ряде нормативных документов, что минимальный размер заработной платы должен соответствовать прожиточному минимуму. Ведь минимальная зарплата является государственной социальной гарантией возмещения общественно-необходимых затрат труда и позволяет малоквалифицированным работникам зарабатывать столько, чтобы их семьи могли избежать бедности (рис. 5).

Эти функции заработной платы тесно взаимосвязаны, и лишь при их общем действии достигается эффективная организация заработной платы.

Тема 11. Тарифная система оплаты труда: сущность, основные положения, функции

1. Сущность и основные функции тарифной системы
2. Основные элементы тарифной системы и их взаимосвязь
3. Содержание и разделы тарифно-квалификационного справочника
4. Доплаты и надбавки к тарифным ставкам

1. Сущность и основные функции тарифной системы

Тарифная система – это совокупность нормативных документов, необходимых для учета основных различий в труде, связанных с его сложностью и квалификацией работника.

Тарифная система выполняет следующие функции:

- 1) предоставление государственной социальной гарантии обеспечения воспроизводства рабочей силы, т.е. тарифная ставка 1 разряда не может быть ниже установленного государством на данный период времени минимума оплаты труда;
- 2) установление основных различий в оплате труда работников в зависимости от уровня их квалификации, сложности и ответственности выполняемых работ;
- 3) создание преимуществ в оплате труда для работников, которые в наибольшей степени определяют научно-технический прогресс, развитие предпринимательства, внедрение прогрессивных форм организации труда и производства.

Функции тарифной системы в условиях рыночной экономики коренным образом меняются: из регламентирующе-ограничительных они становятся гарантийно-защитными.

2. Основные элементы тарифной системы и их взаимосвязь

Тарифная система включает основные элементы:

- тарифные сетки;

- тарифные ставки;
- тарифно-квалификационные справочники;
- доплаты и надбавки к тарифным ставкам.

Тарифные сетки – это совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов (коэффициенты сложности труда), определяющих соотношения в оплате труда различной сложности.

Тарифная сетка характеризуется диапазоном, абсолютной и относительной разницей между смежными тарифными коэффициентами.

Диапазон тарифной сетки – это отношение тарифных коэффициентов крайних разрядов (первого к последнему). Тарифные коэффициенты низшего разряда принимаются за единицу. Тарифные коэффициенты всех последующих разрядов показывают, во сколько раз соответствующие им тарифные ставки больше тарифной ставки первого разряда.

Абсолютная разница смежных коэффициентов показывает, на сколько единиц увеличивается величина тарифного коэффициента при переходе от разряда к разряду.

Относительная разница смежных коэффициентов показывает, насколько процентов увеличивается сложность работ и оплата труда при переходе от одного разряда к другому.

Тарифные ставки определяют выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда работника за единицу рабочего времени (час, день, месяц). Устанавливается базовая тарифная ставка, то есть уровень оплаты работника 1-го разряда, необходимый для расчета оплаты труда по всем последующим квалификационным разрядам. Тарифная ставка 1-го разряда рассчитывается исходя из установленного государством минимального размера оплаты труда и продолжительности рабочего времени.

На основе равномерного нарастания ставок и окладов работников от разряда к разряду единая тарифная сетка позволяет ликвидировать уравниловку в оплате высоко-сложного и относительно простого труда.

Конкретно тарифная сетка по оплате труда работников, находящихся на бюджетном финансировании в Азербайджане, представлена в таблице 3.

Таблица 3

**Единая тарифная сетка по оплате труда работников, финансируемых
из госбюджета Азербайджанской Республики**

Разряды	Тарифные коэффициенты	Относительное возрастание, %	Месячная тарифная ставка с 15.09.2008, манат
1	1,00		75
2	1,03	3,0	77,25
3	1,06	2,91	79,50
4	1,09	2,8	81,75
5	1,12	2,75	84,00
6	1,16	3,57	87,00
7	1,19	2,58	89,25
8	1,23	3,36	92,25
9	1,30	5,69	97,50
10	1,33	2,3	99,75
11	1,36	2,26	102,00
12	1,43	5,15	107,25
13	1,53	6,99	114,75
14	1,60	4,58	120,00
15	1,66	3,75	124,50
16	1,80	8,43	135,00
17	3,33	85,0	249,75
18	4,16	24,9	312,00
19	8,33	100,24	624,75

3. Содержание и разделы тарифно-квалификационного справочника

Тарифно-квалификационный справочник – это нормативный документ, представляющий собой сборник профессиональных характеристик, предназначенный для дифференциации работ и работников по уровню сложности и квалификации труда.

В практике организации оплаты труда применяется несколько разновидностей тарифно-квалификационных справочников: Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и служащих для производственных отраслей, квалификационный справочник должностей служащих бюджетной сферы.

Единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС) разрабатывается для основных производств и типовых видов работ и содержит

основной перечень квалификационных требований для всех действующих уровней квалификации по категориям рабочих. ЕТКС содержит три основных раздела: "Характеристика работ", "Должен знать", "Примеры работ".

В разделе "Характеристика работ" содержится краткое описание работ, которые должен уметь выполнять рабочий, учтена сложность их выполнения, определена степень самостоятельности исполнителя.

В разделе "Должен знать" содержатся основные требования к профессиональной подготовке рабочего, а так же дополнительные требования к общим и специальным его знаниям.

В разделе "Примеры работ" приводятся наиболее типичные работы по профессиям и разрядам.

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих необходим для обеспечения рационального разделения труда, определения обязанностей работников и установления оптимальных соотношений по каждой должностной категории. Квалификационный справочник должностей содержит три основных раздела: "Должностные обязанности", "Должен знать", "Квалификационные требования".

4. Доплаты и надбавки к тарифным ставкам

Доплаты и надбавки к тарифным ставкам носят стимулирующий и компенсирующий характер, они устанавливаются отдельно в соответствии с действующим законодательством и закрепляются в трудовых договорах.

Основные виды доплат к тарифным ставкам:

- за работу в тяжелых и вредных, особо тяжелых и особо вредных условиях труда;
- за интенсивность труда;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за работу в сверхурочное время;
- за работу по графику с разделением дня на части;
- за работу в вечернюю и ночную смены при многосменном режиме;
- за работу в ночное время;
- несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабочего

дня;

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за ненормированный рабочий день у водителей автомобилей.

Основные виды надбавок:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за классность;
- за высокие достижения в труде;
- за выполнение особо важной работы;
- персональные надбавки.

Тема 12. Формы и системы заработной платы

1. Сущность форм и систем заработной платы
2. Сдельная форма оплаты труда и ее системы
3. Повременная форма оплаты труда и ее системы
4. Премияльные системы, ее условия и порядок применения

1. Сущность форм и систем заработной платы

Важным элементом механизма определения индивидуальной заработной платы являются формы и системы оплаты труда.

Формы и системы оплаты труда призваны обеспечить учет в заработной плате количественных и качественных результатов труда, создавать у работников материальную заинтересованность в улучшении непосредственных результатов своей работы и общих итогов деятельности предприятия.

Форма заработной платы – это одна из существующих классификаций видов оплаты труда, характеризующим признаком которой является мера труда. Формы заработной платы характеризуют взаимосвязь между величиной оплаты труда работника, его производительностью и затратами рабочего времени и различаются порядком начисления заработной платы в зависимости от его результативности.

На предприятиях, организациях и учреждениях применяются 2 формы заработной платы: сдельная и повременная. Главным признаком разграничения двух форм оплаты труда является возможность количественного измерения производительности труда как отношения объема продукции в натуральном выражении к затратам рабочего времени. Именно такая возможность лежит в основе сдельной оплаты. Ведь в качестве меры труда учитывается количество изготовленной продукции (предоставленных услуг), что позволяет применять сдельную форму заработной платы.

При использовании в качестве меры труда количества отработанного

рабочего времени применяется повременная форма заработной платы, при этом осуществляется оценка эффективности труда как соотношения стоимостных измерителей результатов и затрат.

Выбор той или иной формы заработной платы требует соблюдения определенных условий, при которых ее применение будет являться целесообразным.

2. Сдельная форма оплаты труда и ее системы

Сдельная заработная плата - такая форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику или группе начисляется за каждую единицу выполненной работы или продукции, выраженную в количестве произведенных операций, штук, килограмм, метров и т.д.

Организация сдельной оплаты труда предусматривает соблюдение ряда условий:

1) наличие и реальная возможность и экономическая целесообразность разработки и применения технически обоснованных норм затрат труда, а также правильная тарификация работ в соответствии с требованиями ЕТКС;

2) необходимость стимулирования увеличения выработки продукции как решающего показателя работы сдельщика и сокращения численности работников за счет интенсификации труда;

3) создание на рабочих местах всех условий для производительного труда, соблюдения технологических режимов и требований техники безопасности, рациональность использования материальных ресурсов;

4) норм труда и обязательный точный учет фактических результатов труда.

Если таких условий нет, то следует применять повременную форму оплаты труда.

Очевидны преимущества сдельной формы для работника – это реальная возможность увеличивать свою заработную плату за счет наращивания индивидуальной выработки.

Величина издержек работодателя в данном случае обусловлена величиной сдельной расценки, которая меняется либо с изменением величины тарифной ставки по работам данной сложности, либо с применением норм труда (нормы времени или нормы выработки).

Преимущества, с точки зрения работодателя, состоят в наличии возможностей увеличивать прибыль за счет роста объема произведенной сдельщиками продукции. К недостаткам относятся прежде всего претензии к качеству продукции, которая у сдельщиков может приноситься в жертву количеству, а так же отсутствие гарантированных размеров оплаты и, как правило, достаточно жесткий темп работы.

Экономический эффект при использовании сдельной формы оплаты может складываться из двух частей:

- суммарного увеличения прибыли при увеличении объема производства;
- экономии на условно постоянных расходах вследствие роста производительности труда.

Сдельная форма оплаты труда подразделяется на системы по 3 признакам:

- 1) по способу определения сдельной расценки различают прямые, косвенные, прогрессивные, аккордные, подрядные системы;
- 2) по способу расчета с работниками различают индивидуальные и коллективные (бригадные) системы;
- 3) по способу материального поощрения различают простую и поощрительную (премиальную) системы.

Основой для начисления заработной платы при всех сдельных системах является сдельная расценка.

При прямой индивидуальной сдельной оплате заработок определяется за весь объем качественно выполненной работы по единой сдельной расценке за единицу продукции по формуле:

$$Z_{cd} = P \times O$$

где Z_{cd} - общий сдельный заработок, в денежном выражении;

P - расценка за единицу работы (изделия), в денежном выражении;

O - весь объем выполненной работы, в денежном выражении.

Прямая сдельная оплата труда широкого распространения не имеет.

Косвенная сдельная оплата применяется для определения заработка работников, обслуживающих основное производство, т.е. вспомогательных рабочих. Их заработная плата зависит от результатов труда основных рабочих. Расчет заработной платы по этой системе определяется по

формулам:

$$Z_{к.сд} = T_c \times T_{факт} \times K \quad \text{и} \quad Z_{к.сд} = P_{к.сд} \times T_{факт}$$

где $Z_{к.сд}$ - косвенная сдельная заработная плата;

T_c - часовая тарифная ставка;

$T_{факт}$ - фактически отработанное время, часы;

K - коэффициент выполнения производственного задания цехом, который обслуживает работник;

$P_{к.сд}$ - косвенная сдельная расценка, определяемая как отношение тарифной ставки к численности обслуживаемых рабочих.

Аккордная система оплаты труда используется для сокращения срока работы. В соответствии с аккордным нарядом составляется калькуляция, в которой определяются следующие показатели: перечень работ, включенных в аккордное задание; объем выполнения по каждому виду работ; расценка на одну операцию; общая стоимость выполнения всех операций; общий размер оплаты труда за весь аккордный наряд. При аккордной оплате труда можно вводить премирование рабочих за сокращение срока выполнения аккордного задания с учетом его качества.

Эта система стимулирует материальную заинтересованность в изыскании резервов роста производительности труда, повышении квалификации, мастерства, творческой инициативы, стремлении овладеть смежными профессиями, передовыми приемами и методами труда.

В аккордной системе наиболее ярко осуществляется принцип оплаты труда за конечные результаты. Такая система организации оплаты труда эффективно может применяться в строительстве (бригадный подряд), на автотранспорте, в угольной и других отраслях промышленности.

При аккордной системе оплаты заработок определяется за весь объем работы по формуле:

$$Z_{ак} = \Sigma P_{ак} \times O$$

где $Z_{ак}$ - суммарный аккордный заработок;

$\Sigma P_{ак}$ - аккордная сдельная расценка, в денежном выражении;

O - общий объем произведенной продукции, в денежном выражении.

Соответственно, аккордная сдельная расценка рассчитывается по формуле:

$$P_{ак} = \sum P_i \times q_i$$

где P_i – расценка i -го вида работ, в денежном выражении;

q_i – объем i -го вида работ, в натуральном выражении.

Сдельно-премиальная система характеризуется наличием, наряду с основным сдельным заработком, так же премиальных выплат за высокие количественные и качественные показатели.

Общий заработок по сдельно-премиальной системе определяется по формуле:

$$З_{сд.п} = З_{сд} + \frac{З_{сд} \times (П_{в} + П_{п} \times П_{о})}{100}$$

где $З_{сд.п}$ - заработная плата по сдельно-премиальной системе;

$З_{сд}$ - основная сдельная заработная плата;

$П_{в}$ – процент премии за выполнение показателей премирования;

$П_{п}$ – процент премии за каждый процент перевыполнения показателей премирования;

$П_{о}$ – процент перевыполнения показателей премирования.

При сдельно-прогрессивной системе заработной платы труд рабочего оплачивается по прямым сдельным расценкам в пределах установленной исходной нормы, а сверх установленной исходной базы – по повышенным сдельным расценкам. Сдельно-прогрессивную систему применяют на узких, лимитирующих участках производства, когда необходимо усилить стимулирование перевыполнения задания. Срок действия сдельно-прогрессивной системы оплаты труда ограничен, он устанавливается исходя из производственной необходимости. Ведь ее длительное применение может привести к перерасходу фонда оплаты труда.

3. Повременная форма оплаты труда и ее системы

Повременная заработная плата - такая форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику или группе начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время. Организация повременной оплаты труда предусматривает соблюдение ряда условий:

- 1) правильная тарификация рабочих-повременщиков, руководителей,

специалистов и служащих на основе действующих нормативных документов;

2) табельный учет фактически отработанного времени;

3) правильное применение норм и нормативов, регламентирующих организацию труда повременщиков (нормы нагрузки, нормированные задания, нормативы численности по каждой функциональной группе);

4) на рабочих мест должны быть созданы необходимые условия для эффективной работы.

Повременная форма оплаты труда подразделяется на 3 системы:

- простая повременная;

- повременно-премиальная;

- повременно-премиальная с нормированным заданием.

Уровень заработной платы при повременной форме определяется размером тарифной ставки или должностного оклада и не зависит от объема производимой продукции (или услуг). Преимущества данной формы оплаты, с точки зрения работника, состоят в ее гарантированности и произвольном темпе работы. Основной недостаток обусловлен отсутствием возможности у самого работника влиять на величину индивидуальной заработной платы.

При простой повременной системе заработок рабочего определяется по формуле:

$$З_{п} = Т_{ст} \times (Т_{факт} / Т_{норм})$$

где $З_{п}$ – повременный заработок;

$Т_{ст}$ – тарифная ставка;

$Т_{факт}$ – количество фактически отработанных дней в течение данного месяца;

$Т_{норм}$ – число рабочих дней, предусмотренных графиком работы за месяц.

При повременно-премиальной системе заработок складывается из 2 частей:

1) оплата по тарифу за фактически отработанное время;

2) премии за конкретные достижения по заранее установленным показателям.

Таким образом, общий заработок включает две части – основную и дополнительную (премиальную). Основная заработная плата определяется как простая повременная, а дополнительная, т.е. премиальная рассчитывается по заранее установленным показателям премирования (например, за выполнение и перевыполнения производственных заданий, повышение

качества выпускаемой продукции, экономию сырья, материалов, топлива, инструмента и т.п.).

Повременно-премиальная система с нормированным заданием содержит положительные элементы сдельной и повременной форм заработной платы.

Заработная плата рабочего при повременно-премиальной системе с использованием нормированного задания состоит из трех частей:

1) повременной заработной платы, начисляемой пропорционально отработанному времени и включающей следующие элементы:

- оплату по тарифу;
- доплаты и надбавки;

2) дополнительной оплаты за выполнение нормированных заданий, начисляемой в процентах к повременной части заработной платы в зависимости от условий выполнения нормированных заданий;

3) премии, начисляемой в процентах к исходной тарифной ставке в соответствии с принятым на предприятии положением.

4.Премииальные системы, ее условия и порядок применения

Размер премии находится в прямой зависимости от величины трудового вклада рабочего. Основные элементы премиальных систем:

- показатели и условия премирования – это рост производительности труда, повышение качества продукции, работ и услуг, снижение затрат на производство, экономия материальных ресурсов, рост прибыли, дохода и т.д.;

- круг премируемых работников;

- шкалы премирования (размеры премий);

- периодичность (ежемесячное, ежеквартальное, полугодовое) и сроки выплат премий;

- источники премиальных выплат- это фонд потребления предприятия.

Условия для эффективного применения той или иной формы и системы заработной платы делятся на:

1) общие;

2) специфические, связанные с типом производства и особенностями технического процесса.

В свою очередь общие условия включают следующие:

- точный учет количества фактически произведенной продукции за счет повышения своей профессиональной квалификации, сноровки и интенсивности труда;
- учет фактически отработанного времени;
- наличие научно обоснованных норм затрат труда.

В последнее время получают распространение новые системы оплаты труда, которые не укладываются в традиционное деление на повременные и сдельные. Эти новые системы в наибольшей степени характерны для новых форм собственности, особенно в частном секторе и зарубежных, совместных предприятиях.

Тема 13. Заработная плата руководителей, специалистов и служащих

1. Специфика и основные функции труда руководителей, специалистов и служащих
2. Организация оплаты труда руководящих работников, специалистов и служащих
3. Разработка схем должностных окладов

1. Специфика и основные функции труда руководителей, специалистов и служащих

Особенности организации труда руководителей, специалистов и служащих не позволяют применять технически обоснованные нормы выработки. Поэтому оплата труда этой категории работников осуществляется на основе повременно-премиальной системы. При этом размер должностных окладов зависит от функций, которые выполняют эти работники, и от занимаемой должности.

Основные функции, которые осуществляют эти категории работников, подразделяются на следующие:

- общее линейное руководство;
- технологическая подготовка и технологическое руководство производством;
- планово-экономические функции;
- функции технического контроля качества продукции;
- функция организации труда и зарплаты;
- функции снабжения и сбыта продукции, рекламная и коммерческая деятельность;
- функция финансов и бухгалтерского учета;
- функция подготовки и обеспечения производства кадрами;
- функция канцелярского обеспечения.

Руководство трудовым коллективом состоит в персональном воздействии наделенных властью лиц на трудовое поведение работников.

Руководители наделяются правами принимать управленческие решения и отвечают за реализацию поставленных перед коллективом целей.

Руководители среднего и низового уровня выступают как организаторы определенных видов работ. В их обязанности входит: составление общего плана работы; объединения людей для работы; руководство работой; согласование работы отдельных частей организации и отдельных работников; контроль за работой.

Таким образом, функции руководителя показаны на рис. 1.

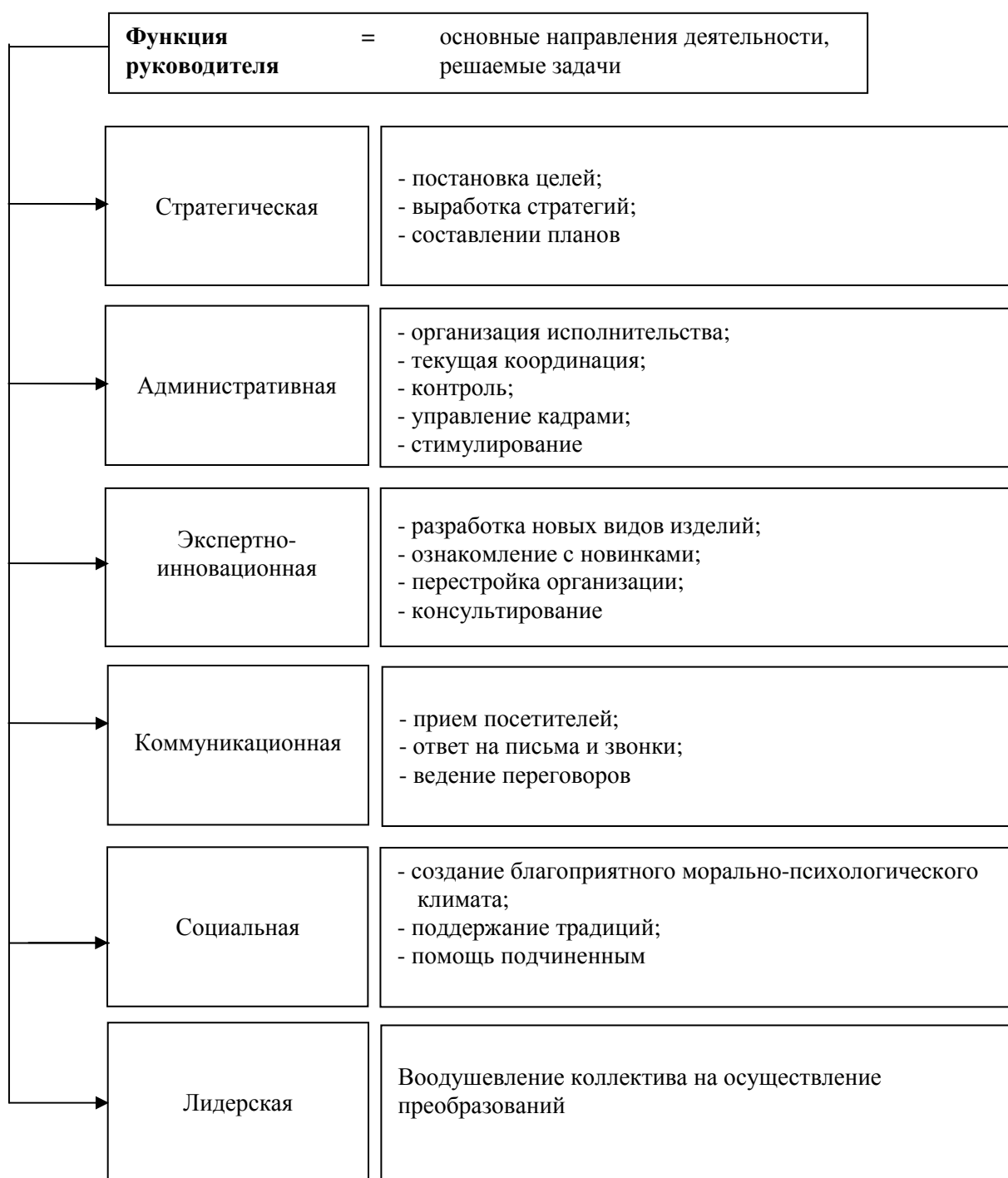


Рис. 1. Функции руководителя

В зависимости от характера функций формируются подразделения, цехи, участки, отделы службы. Функциональное разделение труда влияет на уровень должностных окладов.

Более высокими должностными окладами выделяются работники технических, конструкторских, технологических, коммерческих, производственных подразделений. Поэтому различают категории инженерно-технических работников (ИТР), служащих и руководящих работников.

Инженерно-технические работники – это лица, которые выполняют функции руководства и управления производством.

Служащие – это лица, обслуживающие производственный процесс, занимающие канцелярские и административно-хозяйственные должности.

Из ИТР и служащих выделяется группа руководящих работников, выполняющих наиболее ответственные функции по организации и управлению производством.

Все эти отличительные особенности труда руководителей, специалистов и служащих влияют на формирование размеров их должностных окладов.

2. Организация оплаты труда руководящих работников, специалистов и служащих

Организация оплаты труда руководящих работников, ИТР, специалистов и служащих включает в себя составные части:

- 1) система должностных окладов в соответствии с присвоенным квалификационным разрядом;
- 2) система доплат и надбавок;
- 3) система премирования.

3. Разработка схем должностных окладов

Разработка схем должностных окладов характеризуется следующими аспектами:

- тесная связь уровня оплаты труда работника с фондом заработной платы, начисляемой по коллективным результатам работы (поэтому бестарифные системы оплаты принадлежат к классу коллективных систем оплаты труда);

- присвоение каждому работнику устойчивых коэффициентов, комплексно характеризующих его квалификационный уровень и в основном определяющих его трудовой вклад в общие результаты труда (они рассчитываются по данным о предыдущей трудовой деятельности работника или их группы);

- определение дополняющих оценку квалификационного уровня коэффициентов трудового участия каждого работника по результатам текущей деятельности.

Индивидуальная заработная плата работника представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде оплаты.

При определении коэффициента квалифицированного уровня (K_{ky}) возможны два подхода. Первый базируется на соотношениях в оплате труда, фактически сложившихся в период, предшествующий бестарифной системе оплаты труда. Второй исходит из соотношений в оплате труда, вытекающих из действующих условий оплаты труда работников в период введения бестарифной системы.

Методической основой первого варианта является то, что фактический уровень квалификации работника наиболее полно отражает не присвоенный ему разряд, а фактически полученная заработная плата:

$$K_{iky} = ЗП_i / ЗП_{min}$$

где $ЗП_i$ - средняя заработная плата i -го работника за достаточно продолжительный предшествующий период;

$ЗП_{min}$ - средняя заработная плата работника с самым низким уровнем оплаты в тот же период.

Методические основы второго подхода заключаются в том, что K_{iky} объективно определяется совокупностью таких показателей, как сложность

работы, фактические условия труда на рабочем месте, сменность, интенсивность труда, профессиональное мастерство работника.

Тема 14. Особые виды стимулирования труда занятых в экономике

1. Система доплат и надбавок
2. Районные коэффициенты к заработной плате
3. Основные виды материальных выплат

1. Система доплат и надбавок

В современных условиях основная часть работников, занятых в экономике, оплачивается по повременной форме и ее повременно-премиальной системе.

В нашей республике действует единая тарифная сетка, на основе которой производится расчет тарифного заработка.

Учет таких элементов организации труда, как условия труда, сменный график работы, а также таких элементов качества рабочей силы, как профессиональное мастерство, ученая степень, выдающиеся заслуги в труде и т.д., осуществляется через систему доплат и надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам.

Кроме личных заслуг, работникам также выплачивается материальная помощь как компенсация удорожания стоимости жизни в рыночной экономике. Этот вид доплат так же, как и заработная плата, осуществляется в пределах действующего на предприятии фонда потребления, аккумулирующего в себе фонд заработной платы и средства, направляемые на потребление.

2. Районные коэффициенты к заработной плате

Среди особых видов материального стимулирования занятых в экономике необходимо назвать и районные коэффициенты к заработной плате.

Районные коэффициенты к заработной плате – это особая форма надбавок, устанавливаемых в централизованном порядке, которые отражают особенности жизни и труда в тех или иных регионах страны.

В условиях становления рыночной экономики этот элемент регулиро-

вания оплаты труда в должной мере не используется.

3. Основные виды материальных выплат

По экономическому содержанию различаются следующие виды материальных выплат:

- а) тарифные ставки – это гарантированный обществом уровень оплаты труда данного качества за выполнение установленной меры труда;
- б) доплаты – это компенсация за повышенный расход рабочей силы в неблагоприятных условиях;
- в) надбавки – это дополнительная оплата за высокий трудовой потенциал или выполнение работ особой сложности или интенсивности;
- г) материальная помощь – это денежная выплата, компенсирующая отставание уровня зарплаты от уровня цен.

В целом сущность всех видов доплат можно определить как носящих компенсационный характер. В рыночной экономике доплаты к заработной платы осуществляются в три этапа:

- 1) адаптационный;
- 2) компенсационный;
- 3) индексационный.

В качестве основных видов материального стимулирования лиц, занятых в современных компаниях, можно отметить все формы, которые отражены в таблице 1.

Таблица 1

Перечень видов материального стимулирования в современных компаниях

Форма стимулирования	Основное содержание
1. Заработная плата (номинальная)	Основная (сдельная, повременная, должностной оклад) заработная плата. Дополнительная (премии, надбавки, доплаты за условия труда, за совместительство, подросткам, кормящим матерям, за работу в праздничные дни, за сверхурочную работу, за руководство бригадой, оплата или компенсация за отпуск и т.д.) заработная плата
2. Заработная плата (реальная)	Обеспечение реальной заработной платы посредством следующих мер: 1. повышение тарифных ставок в соответствии с установленным государством минимумом; 2. введение компенсационных выплат;

	3. индексация заработной платы в соответствии с инфляцией
3. Бонусы	Разовые выплаты из прибыли предприятия (вознаграждение, премия, добавочное вознаграждение). За рубежом это годовой, полугодовой, рождественский, новогодний бонусы, связанные, как правило, со стажем работы и размером получаемой зарплаты. Различают следующие виды бонусов: за отсутствие прогулов, экспертный, за услуги, за выслугу лет, целевой
4. Участие в прибылях	Выплата через участие в прибылях – это не разовый бонус. Устанавливается доля прибыли, из которой формируется поощрительный фонд. Распространяется на категории персонала, способные реально воздействовать на прибыль (чаще всего это менеджмент). Доля этой части прибыли соответствует рангу руководителя в иерархии и определяется в процентах к его доходу (базовой зарплате)
5. Участие в акционерном капитале	Покупка акций предприятия и получение дивидендов, покупка акций по льготным ценам (опционы), безвозмездное получение акций
6. Дополнительные выплаты	Стимулируют поиск новых рынков сбыта: подарки фирмы, субсидирование деловых расходов, покрытие личных расходов, косвенно связанных с работой (деловых командировок не только работника, но и его супруги в поездке). Это косвенные расходы, не облагаемые налогом, и поэтому более привлекательные
7. Оплата транспортных расходов или обслуживание собственным транспортом	Выделение средств на: 1) оплату транспортных расходов; 2) приобретение транспорта: а) с полным обслуживанием; б) с частичным обслуживанием лиц, связанных с частыми разъездами
8. Сберегательные фонды	Организация сберегательных фондов для работников предприятия с выплатой процентов не ниже установленного в Госбанке. Льготные режимы накопления средств
9. Организация питания	Выделение средств на организацию питания в компании; выплата субсидий на питание
10. Продажа товаров, выпускаемых организацией или полученных по бартеру	Выделение средств на скидку при продаже этих товаров
11. Стипендиальные программы	Выделение средств на образование (покрытие расходов на образование работника или членов его семьи на стороне)
12. Программы обучения персонала	Покрытие расходов на организацию обучения (переобучения)
13. Программы медицинского обслуживания	Организация медицинского обслуживания или заключение договоров с медицинскими учреждениями. Выделение средств на эти цели
14. Консультативные службы	Организация консультативных служб (например, юридических) или заключение договоров с таковыми. Выделение средств на эти цели.

15. Программы жилищного строительства	Выделение средств на организацию дошкольного и школьного (колледжей) воспитания детей, внуков сотрудников фирмы; привилегированные стипендии
16. Гибкие социальные выплаты	Компании устанавливают определенную сумму на «приобретение» необходимых льгот и услуг. Работник в пределах установленной суммы имеет право самостоятельного выбора льгот и услуг
17. Страхование жизни	Страхование за счет компании жизни работника и за символическое отчисление – членов его семьи.
18. Программы выплат по временной нетрудоспособности	Покрытие расходов по временной нетрудоспособности
19. Медицинское страхование	Как самих работников, так и членов их семей
20. Льготы и компенсации, не связанные с результатами стандартного характера	Выплаты, формально не связанные с достижением определенных результатов (компенсации перехода на службу из других компаний – расходов, связанных с переездом, продажей, покупкой квартир, недвижимости, трудоустройство жены (мужа) и т.д.; премии и другие выплаты (в связи с уходом на пенсию или увольнением)). Указанные выплаты, получившие за рубежом название «золотые парашюты», предназначены для высших управляющих, обычно включают дополнительный оклад, премии, долговременные компенсации, обязательные (предусмотренные в компании) пенсионные выплаты и др. Предоставление такого рода выплат подчеркивает высокий по сравнению с другими статус работника
21. Отчисления в пенсионный фонд	Такой альтернативный государственный фонд дополнительного пенсионного обеспечения может быть создан как на самом предприятии, так и по договору с каким-либо фондом на стороне
22. Ассоциации получения кредитов	Льготные кредиты на строительство жилья, приобретение товаров, услуг и т.д.

Мировой опыт свидетельствует, что ныне ни одна страна с развитой рыночной экономикой не обходится без активного вмешательства государства в процессы регулирования заработной платы.

В экономической системе, которая основывается на рыночных отношениях, вмешательство государства в заработную плату имеет, с одной стороны, преимущественно косвенный социально ориентированный характер, а с другой, предусматривает прямое участие в определении условий оплаты труда.

Эффективность организационно-экономического механизма регулирования заработной платы в значительной мере зависит от того, какова

государственная политика заработной платы в стране. Считаем, что в современных условиях регулирование заработной платы целесообразно осуществлять по следующим основным направлениям:

- создание условий для последовательного и поэтапного повышения уровня минимальной цены труда и заработной платы до размеров минимального потребительского бюджета трудоспособного гражданина, а средней цены труда и заработной платы – до размеров рационального потребительского бюджета (бюджета достатка);

- оптимизация пропорций в уровне цен на труд и заработной платы по сферам и отраслям экономики, регионам страны, профессионально-квалифицированным и должностным категориям работников, а также пропорций в уровне на труд, с одной стороны, и на остальные производственные ресурсы, товары и услуги, с другой;

- формирование эффективного механизма регулирования цен на труд и заработной платы на основе многоуровневой системы социального партнерства;

- коренное улучшение организации заработной платы на предприятиях всех форм собственности, включая нормирование труда, переход к гибким тарифным и бестарифным системам оплаты труда и стимулирующим формам заработной платы с использованием лучшего отечественного и зарубежного опыта.

Определяющим элементом организации заработной платы в условиях рыночной экономики является ее договорное регулирование.

Мировой и отечественный опыт свидетельствует, что многочисленные проблемы регулирования заработной платы, можно решать эффективнее, если ориентироваться на объединение усилий, на творческое сотрудничество.

Как было уже отмечено выше, субъектами организации заработной платы являются органы государственной власти и местного самоуправления; собственники, объединения собственников или их представительные органы; профессиональные союзы, объединения профессиональных союзов или их представительные органы; наемные работники.

Соглашением на государственном уровне регулируются основные принципы и нормы реализации социально-экономической политики и трудовых отношений.

Соглашением на отраслевом уровне регулируются отраслевые нормы, в

частности в отношении:

- нормирование и оплаты труда;
- установления минимальных социальных гарантий, компенсаций, льгот в сфере труда и занятости;
- трудовых отношений;
- условий и охраны труда;
- жилищно-бытового, медицинского, культурного обслуживания, организации оздоровления и отдыха;
- условий роста фондов оплаты труда;
- установления межквалификационных соотношений в оплате труда.

Соглашения на региональном уровне регулируют нормы социальной защиты наемных работников.

Тема 15. Планирование труда на предприятиях

1. Содержание планирования труда в современных условиях
2. Основные задачи планирования труда
3. Система трудовых показателей, используемых в планировании по труду

1. Содержание планирования труда в современных условиях

Рыночные отношения не только не отрицают необходимость планирования производства внутри предприятий, но и повышают его значение. Объясняется это следующими обстоятельствами: свободное предпринимательство, с одной стороны, и жесткая конкурентная среда, с другой.

Планирование труда как часть системы планирования - необходимое условие существования и развития предприятия в системе рыночных отношений.

Суть нового содержания планирования выражается в ориентации планового процесса на рыночные нужды, учете рынка как главного фактора внешней среды, от которого зависит будущее предприятия.

Планирование выступает основой обеспечения ответственности администрации предприятия перед персоналом и обществом. Планирование необходимо для обоснования потребности в человеческих ресурсах, необходимых для эффективного использования имеющегося производственного потенциала, а также для согласования деятельности между различными подразделениями внутри предприятия и взаимодействия с другими предприятиями в их объединениях.

Цель планирования труда на предприятии заключается в обеспечении максимальной прибыли от результатов работы коллектива. Основное внимание при этом уделяется стратегическому и деловому планированию.

2. Основные задачи планирования труда

Основной задачей планирования труда является соизмерение затрат на рабочую силу с результатами ее функционирования.

Планирование трудовых показателей – часть технико-экономического

планирования, органично связанного со всеми его разделами.

Планирование трудовых показателей в совокупности направлено на решение следующих задач:

- обеспечение неуклонного повышения производительности труда и превышения темпов ее роста над темпами роста средней заработной платы;
- достижение экономии труда и фонда заработной платы;
- соблюдение правильных соотношений в заработной плате отдельных категорий персонала в соответствии с количеством и качеством труда в пределах намеченного общего фонда заработной платы;
- усиление материальной заинтересованности каждого работника и коллектива в целом в улучшении всех показателей деятельности предприятия;
- обеспечение потребности в кадрах необходимой квалификации, а также повышение квалификации работников предприятия;
- установление оптимального соотношения (пропорций) в численности персонала, по функциям производства, обслуживания и управления.

Расчет плановых трудовых показателей целесообразно начинать с обоснования плановой трудоемкости производственной программы. Именно трудоемкость производства определяет в первую очередь величину таких показателей, как численность персонала и производительность труда. Производной величиной от численности персонала будет фонд оплаты труда.

Для целей планирования труда рассчитывают трудоемкость отдельных операций, изделий, работ, а затем и всей производственной программы как суммы трудоемкости каждого изделия (работы), умноженного на планируемый объем выпуска изделий (производства работ, оказания услуг).

3. Система трудовых показателей, используемых в планировании по труду

Система трудовых показателей, используемых в планировании по труду, включает показатели численности, производительности, использования рабочего времени и оплаты труда. Особое значение имеют показатели численности и структуры персонала.

Возрастная структура персонала – это традиционный статистический показатель человеческих ресурсов, определяет средний возраст сотрудников организации, однако он не является информативным, гораздо более продуктивным является представления возрастной структуры путем группировки:

- моложе 20 лет;
- от 20-30 лет;
- от 31-40 лет;
- от 41- 50 лет;
- 51- 60 лет;
- старше 60 лет.

Организации отслеживают динамику возрастной структуры по категориям сотрудников, ведь знание этой динамики позволяет более эффективно управлять процессами планирования потребности организации в персонале, подготовки резерва, профессионального обучения и т.д.

Образовательная структура персонала (состав рабочей силы по уровню образования) анализируется по таким качествам:

- начальное;
- неполное среднее;
- среднее;
- незаконченное высшее;
- высшее;
- кандидат или доктор наук.

Стаж работы или продолжительность работы в организации как важный показатель рабочей силы и преданности сотрудников своей организации является критерием продуктивности работы. Для стажа средний показатель имеет больший смысл, чем для возрастной структуры. Однако в этом случае предпочтительней используется метод группировки по стажу работы (менее 1 года; 1-3 лет; 3-5 лет; 5-10 лет; 10-20 лет; свыше 20 лет).

Половая структура персонала - это процентное соотношение мужчин и женщин, практическая польза этого показателя ограничивается теми случаями, когда по закону женщины пользуются определенными условиями труда, льготами, компенсациями.

Таким образом, изучение структуры и количественных и качественных характеристик персонала способствует обеспечению его эффективного использования на базе планирования его необходимой численности.

Тема 16. Планирование производительности труда

1. Сущность и значение планирования производительности труда
2. Основные показатели и методы планирования производительности труда
3. этапы планирования производительности труда
4. Расчеты прироста производительности труда

1. Сущность и значение планирования производительности труда

Планирование повышения производительности труда выступает важным инструментом снижения издержек на труд. Главной целью планирования производительности труда является определение такого ее уровня и темпов роста, которые позволили бы снизить расходы на персонал, увеличить выпуск конкурентоспособной продукции и обеспечить дальнейшее развитие предприятия. Иными словами, сущность роста производительности общественного труда заключается в том, что доля живого труда уменьшается, а овеществленного возрастает, но так что общие, совокупные затраты труда на производство единицы продукции уменьшаются. Таким образом, производительность труда будет расти, если доля затрат живого труда меньше доли затрат овеществленного труда.

Верхняя граница роста производительности труда – масса потребительных стоимостей и качество продукции. Это экономически разумные пределы, иначе экономия рабочего времени теряет смысл. Объективная граница роста производительности труда – это технико-организационный уровень произ-

водства.

При планировании роста производительности труда по факторам должны быть учтены внешние факторы и условия, влияющие на деятельность предприятия. К таким факторам относятся: постоянные колебания в отношении спроса и предложения на рынке товаров, возможное изменение налоговых правил, изменение величины взносов во внебюджетные и страховые фонды, изменение величины минимальной заработной платы, появление новых законодательных актов, требующих дополнительных инвестиций в природоохранные мероприятия, увеличения расходов на охрану труда и технику безопасности.

Производительность труда как центральный в системе экономических показателей является оценочным на всех уровнях экономики.

Различают производительность труда в масштабе общества, региона, отрасли, производительность труда на предприятии и производительность индивидуального труда отдельного работника.

В масштабе экономики всей страны производительность труда в целом определяется как отношение величины стоимости чистого продукта к количеству труда, затраченного на его производство. Иными словами, это объем национального дохода (НД), приходящийся на 1 работника материальной сферы, который определяется по формуле:

$$ПТ_{нх} = \frac{НД}{Ч_{\text{раб.мат.сферы}}}$$

где $ПТ_{нх}$ - производительность труда по народному хозяйству;

НД - национальный доход;

$Ч_{\text{раб.мат.сферы}}$ - численность работников материальной сферы.

В сфере услуг производительность труда определяется отношением стоимости услуг (без стоимости материальных затрат на их оказание) за определенный период к среднесписочной численности персонала сферы услуг за этот же период.

На предприятии производительность труда выражает взаимосвязи количественного и качественного состава функционирующей рабочей силы, использования реального фонда рабочего времени и уровня производительной силы труда, определяется как количество продукции, произведенной в едини-

цу рабочего времени.

Рост производительности общественного труда может проявляться в следующих формах:

- а) сокращение затрат труда на единицу производимой потребительской стоимости, что выражается в экономии материальных и трудовых ресурсов;
- б) рост массы потребительных стоимостей, производимых в единицу времени, что отражается не в затратах, а в результатах труда;
- в) изменение соотношения между живым и овеществленным трудом с уменьшением затрат совокупного труда;
- г) увеличение массы и нормы прибавочного продукта;
- д) повышение качества продукции при неизменной ее массе, создаваемой в единицу времени;
- е) сокращение времени производства и обращения товаров.

Социально-экономическое значение роста производительности труда заключается в следующем:

- а) это главный источник национального дохода и уровня жизни,
- б) основной трудосберегающий фактор,
- в) основа роста свободного времени членов общества

2. Основные методы и показатели планирования производительности труда

При планировании производительности труда используются методы расчета планового роста производительности труда на основе снижения трудоемкости продукции, определения плановой выработки на одного рабочего и одного работающего:

- 1) исходя из расчета прямых затрат рабочего времени;
- 2) по отдельным факторам повышения производительности труда.

В планах по росту производительности труда рассчитываются, как правило, два показателя: среднегодовая выработка на одного среднесписочного работающего и трудоемкость продукции. При этом определяется не только их абсолютный уровень, но и степень изменения по сравнению с отчетным (базовым) периодом.

На предприятии производительность труда выражает взаимосвязи количественного и качественного состава функционирующей рабочей силы, использования реального фонда рабочего времени и уровня производительной

силы труда, определяется как количество продукции, произведенной в единицу рабочего времени.

Отсюда показателями производительности труда на предприятии являются выработка и трудоемкость. Выработка определяется путем деления произведенной продукции на затраченное на ее производство время. Этому показателю обратно-пропорционален показатель трудоемкости, т.е. количество затраченного времени на производство единицы продукции.

Показатели производительности и трудоёмкости находятся в обратном отношении друг к другу и эта связь выражается формулой:

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

где В – выработка;

T_n – трудоемкость;

V – объем продукции (работ, услуг) в соответствующих единицах;

T – трудовые затраты на выпуск продукции (проведение работ, выполнение услуг) в соответствующих единицах.

В зависимости от затрат рабочего времени на предприятии различают часовую, дневную, месячную, квартальную, годовую выработку.

Часовая выработка показывает количество продукции, произведенной за 1 человеко-час, и рассчитывается по формуле:

$$B_{\text{час}} = \frac{O}{T_{\text{час}}}$$

где $B_{\text{час}}$ - часовая выработка;

O - объем производства продукции;

$T_{\text{час}}$ - затраты рабочего времени в человеко-часах.

Дневная выработка показывает количество продукции, произведенной за 1 человеко-день, и определяется по формуле:

$$B_{\text{дн}} = \frac{O}{T_{\text{дн}}}$$

где $B_{\text{дн}}$ - дневная выработка;

O - объем производства продукции;

$T_{\text{дн}}$ - затраты рабочего времени в человеко-днях.

Годовая выработка характеризует количество продукции, произведенное промышленно-производственным персоналом в течение года, и определяется по формуле:

$$B_{год} = \frac{O}{\chi_{ппп}}$$

где $B_{год}$ - годовая выработка;

O - объем производства продукции;

$\chi_{ппп}$ – численность промышленно-производственного персонала

Между показателями выработки существует прямая корреляционная зависимость, выражаемая формулой:

$$I_{в.дн} = I_{в.час} \times I_{р.в.см.}$$

$$I_{в.год} = I_{в.днев} \times I_{р.в.год} \times I_{ст.к.}$$

где $I_{в.днев}$ - индекс дневной выработки;

$I_{в.час}$ - индекс часовой выработки;

$I_{р.в.см}$ - индекс использования рабочего времени в смену;

$I_{в.год}$ - индекс годовой выработки;

$I_{р.в.год}$ - индекс использования рабочего времени в течении года;

$I_{ст.к.}$ - индекс структуры кадров.

Выработка определяется путем деления произведенной продукции на затраченное на ее производство время. Этому показателю обратно-пропорционален показатель трудоемкости, т.е. количество затраченного времени на производство единицы продукции.

3.Этапы планирования производительности труда

Расчет возможного роста производительности труда осуществляется на основе экономической оценки влияния отдельных факторов на уровень выработки продукции. В качестве меры влияния этих факторов на рост производительности труда принимается экономия рабочей силы.

На уровень производительности труда оказывают свое влияние структурные сдвиги в производстве. Расчет влияния структурных сдвигов на производительность труда осуществляется по формуле:

$$\mathcal{E}_{ч.р.} = \chi_{баз} \times K_{об} - \chi_{усл}$$

где $\mathcal{E}_{ч.р.}$ - относительная экономия численности ППП, человек;

$\text{Ч}_{\text{баз}}$ - численность ППП в отдельных структурных подразделениях в базисном периоде, человек;

$\text{К}_{\text{об}}$ - коэффициент увеличения объема производства продукции в плановом периоде;

$\text{Ч}_{\text{усл}}$ - условная численность ППП, рассчитанная по предприятию в целом, человек.

На уровень производительности труда оказывает влияние внедрение достижений НТП. Так, экономия труда благодаря внедрению новой техники и технологии определяется путем сравнения численности рабочих, необходимой для планирования объема продукции, до и после технологического совершенствования производства по формуле:

$$\text{Э}_{\text{тр}} = \left(100 - \frac{M \times 100}{M_1 \times 100 + M_2 \times \Pi} \times 100 \right) \times \frac{T_{\text{д}}}{T_{\text{к}}}$$

где $\text{Э}_{\text{тр}}$ - относительная экономия численности рабочих;

M - общее количество единиц оборудования;

M_1 - количество единицы оборудования, не подвергшегося техническому совершенствованию;

M_2 - количество нового модернизированного оборудования;

Π - показатель роста производительности труда при эксплуатации нового оборудования;

$T_{\text{д}}$ - число месяцев действия нового оборудования;

$T_{\text{к}}$ - календарное число месяцев в плановом периоде.

Таким образом, рост производительности труда по каждому фактору в отдельности исчисляется как отношение экономии рабочей силы по этому фактору к расчетной численности работников минус общая относительная экономия рабочей силы по формуле:

$$\text{ПТ}_i = \frac{\text{Э}_i \times 100}{\text{Ч}_{\text{рас.}} - \text{Э}_{\text{общ.}}}$$

где ПТ_i - рост производительности труда по i -ому фактору, %;

$\text{Ч}_{\text{рас}}$ - расчетная численность работников, человек;

Э_i - экономия рабочей силы по i -ому фактору, человек;

$\text{Э}_{\text{общ}}$ - экономия рабочей силы, исчисленная по всем факторам, человек.

4. Расчеты прироста производительности труда

Прирост производительности труда в связи с влиянием каждого фактора может быть исчислен, исходя из удельного веса данного фактора в общем росте производительности труда, по формуле:

$$ПТ_i = \frac{\mathcal{E}_i \times ПТ_{общ.}}{ЧР_{рас.} - \mathcal{E}_{общ.}}$$

где $ПТ_i$ - прирост производительности труда под влиянием i -го фактора, %

$ПТ_{общ}$ - общий рост производительности труда по всей совокупности факторов, %.

Ведь годовая выработка характеризует количество продукции, произведенное промышленно-производственным персоналом в течение года, и определяется по формуле:

$$B_{год} = \frac{O}{Ч_{ппп}}$$

где $B_{год}$ - годовая выработка;

O - объем производства продукции;

$Ч_{ппп}$ - численность промышленно-производственного персонала

Между показателями выработки существует прямая корреляционная зависимость, выражаемая формулой:

$$I_{в.дн} = I_{в.час} \times I_{р.в.см.}$$

$$I_{в.год} = I_{в.дн} \times I_{р.в.год} \times I_{ст.к.}$$

где $I_{в.дн}$ - индекс дневной выработки;

$I_{в.час}$ - индекс часовой выработки;

$I_{р.в.см}$ - индекс использования рабочего времени в смену;

$I_{в.год}$ - индекс годовой выработки;

$I_{р.в.год}$ - индекс использования рабочего времени в течении года;

$I_{ст.к.}$ - индекс структуры кадров.

Общий прирост производительности труда может быть определен путем суммирования данных о росте производительности труда по всем факторам. Общий плановый прирост производительности труда определяется по формуле:

$$ПТ = \frac{\vartheta_n \times 100}{\varphi P_{pac} - \vartheta_{общ}}$$

Тема 17. Планирование численности персонала

1. Принципы и показатели планирования численности персонала
2. Плановый баланс рабочего времени на одного рабочего и этапы его расчета
3. Расчеты списочной и явочной численности персонала
4. Планирование численности руководителей, специалистов и служащих

1. Принципы и показатели планирования численности персонала

Численность персонала и размер оплаты его труда определяют существенную часть издержек производства. Поэтому в условиях рыночных отношений предприятия стремятся установить оптимальную численность работников, чтобы минимизировать эксплуатационные расходы и тем самым обеспечить свою конкурентоспособность. Предприятия осуществляют планирование численности и состава персонала параллельно с планированием всего бизнеса.

Планирование численности персонала тесно связано с планированием объемов производства, сбыта, финансовым планом и планом оборота. Все эти планы должны учитывать изменения в численности персонала и наоборот.

При планировании численности работников на предприятии руководствуются следующими принципами:

- соответствие численности и квалификации работников объему запланированных работ и их сложности;
- обусловленность структуры персонала предприятия объективными факторами производства;
- максимальная эффективность использования рабочего времени;
- создание условий для повышения квалификации и расширения производственного профиля работников.

Планирование численности персонала опирается на следующие показатели:

- среднесписочная численность персонала;
- среднесписочная численность промышленно-производственного

персонала (ППП) и его категорий;

- структура персонала;
- текущая и дополнительная потребность в кадрах;
- баланс времени одного среднесписочного работника (рабочего).

Важнейшей задачей планирования численности персонала в современных условиях является определение минимальной численности рабочих и других категорий работников, необходимых для обеспечения бесперебойного производственного процесса и выполнения работ.

Если раньше численность рабочих и служащих регламентировалась сверху и предприятия были заинтересованы получить план по численности побольше, то теперь предприятия стремятся к установлению оптимальной численности работающих, чтобы обеспечить производство продукции при минимальных затратах живого труда. Налицо материальная заинтересованность в сокращении численности работающих. В этих условиях научно обоснованное установление численности приобретает для предприятий важное социально-экономическое значение.

Следует отметить, что на предприятиях продолжает сохраняться высокая потребность в специалистах рабочих профессий индустриального типа, строительного производства и сферы обслуживания. Все более ощутимой становится нехватка высококвалифицированных рабочих, которая усиливается при экономическом росте. Спрос на рабочую силу и отсутствие кадрового потенциала на предприятиях вызваны не только общим снижением качества трудовых ресурсов, но и оттоком работников в основном из промышленности, особенно из легкой и пищевой промышленности, промышленности строительных материалов и деревообрабатывающей, машиностроения и металлообработки.

Численность персонала планируют по группам (ППП и непромышленная группа) и по категориям (рабочие, служащие). Число работников рассчитывается в разрезе структурных подразделений, профессий и уровней квалификации, по предприятию в целом.

Планирование численности осуществляется путем ее расчета на основе трудоемкости, т.е. определения численности необходимого состава рабочих различных специальностей, способных выполнить весь объем работ по выпуску планируемой продукции, с последующим определением необходимого числа специалистов, служащих и руководителей по видам

трудоемкости, нормам обслуживания и управляемости.

2. Плановый баланс рабочего времени на одного рабочего и этапы его расчета

Планирование численности работающих начинается с определения баланса рабочего времени. Он представляет собой сумму всех явок и неявок на работу в пределах календарного фонда времени (год, квартал, месяц) и составляется в такой последовательности.

Расчет планового баланса рабочего времени начинают с определения полезного (явочного) фонда рабочего времени одного работника в днях. Для этого рассчитывают календарный и номинальный фонды рабочего времени, а также дни неявок на работу по различным причинам.

Целью расчета баланса является определение эффективного (полезного) фонда рабочего времени одного среднесписочного работника в год с учетом средней продолжительности рабочего дня одного среднесписочного работника, календарного режима, планируемых невыходов на работу и внутрисменных регламентированных перерывов. Этот расчет необходим для определения резервов роста выработки за счет лучшего использования рабочего времени, плановой численности персонала и фонда оплаты труда.

Баланс рабочего времени составляется по предприятию, цеху, участку, иногда даже отдельно для каждой группы рабочих, имеющих одинаковый график работы и продолжительность очередного отпуска. Это обусловлено тем, что средняя продолжительность очередного отпуска в различных подразделениях предприятия может быть различной.

Баланс рабочего времени составляется в три этапа:

- 1) расчет среднего фактического числа рабочих дней в плановом периоде (явочного фонда рабочего времени);
- 2) расчет средней продолжительности рабочего дня в часах (при 41 часовой рабочей неделе он составляет 8 часов 12 минут);
- 3) определение реального (эффективного) фонда рабочего времени 1 среднесписочного работника в плановом периоде в часах.

Структура баланса рабочего времени показана в таблице 1.

Таблица 1
Структура баланса рабочего времени одного среднесписочного

работника			
№ п/п	Наименование показателей	По плану	По отчету
I	1. Календарный фонд рабочего времени, дни 2. Праздничные и выходные дни, дни 3. Номинальный (табельный) фонд, дни (п. 1 - п. 2). 4. Невыходы на работу - всего, дни в том числе: - очередные и дополнительные отпуска; - отпуска по учебе; - невыходы по болезни; - отпуска по беременности и родам; - неявки, разрешенные законом; - неявки с разрешения администрации; - прогулы. 5. Целодневные простои, дни 6. Полезный (явочный) фонд рабочего времени, дни (п. 3 - п. 4 - п. 5)		
II	7. Установленная продолжительность рабочего дня, часы 8. Сокращение рабочего дня - всего, часы в том числе: - внутрисменные простои - сокращение рабочего дня в ночное время - сокращение рабочего дня подросткам - сокращение рабочего дня кормящим матерям 9. Сверхурочные часы 10. Реальная продолжительность рабочего дня, часы (п. 7 – п. 8 + п. 9)		
III	11. Реальный (эффективный) фонд рабочего времени одного работника, часы (п. 6 х п. 10)		

Номинальный фонд рабочего времени определяется путем вычитания из календарного фонда выходных и праздничных дней.

Явочный фонд рабочего времени, т.е. фактическое число рабочих дней в плановом периоде (явочное время) рассчитывается путем исключения из номинального рабочего времени невыходов по установленным законом причинам:

- очередные и дополнительные отпуска;
- отпуска по беременности и родам;
- отпуска по болезни (не планируются);
- неявки в связи с выполнением государственных и общественных обязанностей.

Явочное время определяется как реальное число рабочих дней в плановом периоде, число дней, когда работник находится на предприятии. Оно может быть выражено не только в человеко-днях, но и в человеко-часах.

Отношение явочного времени к номинальному отражает коэффициент использования рабочего времени, который определяется по формуле:

$$K_{и.р.вр.} = \frac{\Phi_{я}}{\Phi_{н}}$$

где $K_{и.р.вр.}$ - коэффициент использования рабочего времени;

$\Phi_{я}$ - фонд явочного времени;

$\Phi_{н}$ - номинальный фонд рабочего времени.

Время невыходов исчисляется по каждой причине и в сумме по всем причинам.

Продолжительность отпуска принимается для каждой группы рабочих в соответствии с законодательством и коллективным договором. При расчете средней продолжительности отпуска учитываются дополнительные отпуска.

В целом средняя продолжительность отпуска определяется делением всего количества человеко-дней очередного и дополнительного отпусков на число рабочих дней.

В плановом балансе рабочего времени не предусматриваются отпуска с разрешения администрации, а также потери рабочего времени из-за прогулов и целодневные простои.

Общее количество невыходов в планируемом периоде определяют суммированием регламентированных законом невыходов.

Число рабочих дней в году определяется в плановом балансе путем исключения из номинального рабочего времени общего количества регламентированных законом невыходов.

Для определения годового числа часов работы одного рабочего необходимо знать не только явочное число дней одного рабочего в этом году, но и среднюю продолжительность рабочего дня.

Основой расчета средней продолжительности рабочего дня являются данные о количестве или удельном весе рабочих, имеющих различную продолжительность рабочего дня, установленную законом. Средняя продолжительность рабочего дня должна быть скорректирована с учетом сокращения рабочего времени в предвыходные и предпраздничные дни.

На уменьшение средней продолжительности рабочего дня оказывают влияние перерывы, установленные для кормящих матерей. Размер этих перерывов определяется с учетом изменения рождаемости.

Реальный (эффективный) фонд рабочего времени 1 среднесписочного

рабочего (в часах) определяется как произведение числа рабочих дней в году и средней продолжительности работы, установленной графиком.

3. Расчеты списочной и явочной численности персонала

В каждой отрасли определение численности работников предприятий, необходимой для выполнения производственной программы, имеет свои особенности, обусловленные спецификой труда и производства.

Общими для всех отраслей являются высокая потребность в мужских рабочих профессиях, требования по наличию высокой квалификации у работников, наличие опыта работы и знаний и навыков смежных профессий. Однако при этом сохраняется большой объем неквалифицированного труда, что обусловлено, прежде всего, сложностью замещения таких рабочих мест по причине низкой заработной платы и интенсивным движением работников этой категории на предприятиях (фирмах и организациях). Кроме того, сохраняется верхняя граница возраста приема на работу. В основном это происходит на предприятиях торговли, общественного питания, сферы обслуживания. Установление верхней возрастной «планки» в отдельных фирмах вполне объяснимо не только производственной необходимостью, но и социально-психологическими особенностями трудовых коллективов.

Списочная численность персонала включает в себя общее число всех работников (рабочих, руководителей, специалистов и других категорий), принятых на постоянную, сезонную и временную работу на срок от одного дня и более со дня зачисления на работу.

Среднесписочная численность работников на предприятии за месяц ($Ч_{\text{сп}}$) определяется как средняя арифметическая величина по формуле:

$$Ч_{\text{сп}} = \frac{\sum_{i=1}^n Ч_c}{n}$$

где $Ч_c$ – списочная численность персонала на каждый календарный день, человек;

n - количество календарных дней в месяце.

Среднеявочная численность работников на предприятии за месяц определяется по формуле:

$$Ч_{\text{ср.яв.}} = \frac{\sum Ч_{\text{д.яв.}}}{\Phi_{\text{р.д.}}}$$

где $Ч_{\text{ср.яв.}}$ – средняя явочная численность работников за месяц, человек;

$\sum Ч_{\text{д.сп.}}$ – явочная численность за каждый рабочий день, человек;

$\Phi_{\text{р.д.}}$ – число рабочих дней в месяце, дней.

При планировании также учитывается процент невыходов по формуле:

$$H = 100 - \frac{Ч_{\text{яв.}} \times 100}{Ч_{\text{сп.}}}$$

где H – процент невыходов, %;

$Ч_{\text{яв.}}$ – явочная численность, человек;

$Ч_{\text{сп.}}$ – списочная численность, человек.

На практике используются следующие основные методы определения необходимого количества рабочих:

- 1) по нормам времени на единицу изделия (по трудоемкости);
- 2) по нормам выработки за единицу рабочего времени;
- 3) по нормам обслуживания.

Выбор методов определения численности основных рабочих зависит от характера производственных процессов и трудовых функций, выполняемых рабочими на каждом рабочем месте.

Плановая численность рабочих-сдельщиков ($\Pi_{\text{р.сд}}^{\text{пл}}$) рассчитывается на основе трудоемкости производственной программы и норм выработки по формуле:

$$\Pi_{\text{р.сд}}^{\text{пл}} = \frac{T^{\text{пл}}}{\Phi^{\text{пл}} \times K_n^{\text{пл}}}$$

где $T_{\text{пл}}$ – плановая трудоемкость производственной программы, нормо-час.;

$\Phi_{\text{пл}}$ – плановый эффективный фонд рабочего времени одного рабочего, час.;

$K_n^{\text{пл}}$ – плановый коэффициент выполнения норм.

Плановая численность рабочих-повременщиков в отраслях и производствах с преобладанием аппаратурных процессов (в химической, металлургической, нефтеперерабатывающей и др.) рассчитывается на основе норм обслуживания по формуле:

$$Ч_{пл} = \frac{O_{об} \times C \times K_{сп}}{H_0}$$

где $Ч_{пл}$ - плановая численность рабочих-повременщиков, человек;

$O_{об}$ - число объектов обслуживания, т.е. количество единиц оборудования;

C - количество смен;

H_0 - норма обслуживания, т.е. количество единиц оборудования, которое должно обслуживаться одним рабочим-повременщиком (производственной бригадой);

$K_{сп}$ - коэффициент, учитывающий плановые невыходы на работу.

Этот коэффициент определяется как коэффициент приведения явочной численности к списочной по формуле:

$$K_{сп} = \frac{\Phi_{ф}}{\Phi_{пл}}$$

где $\Phi_{ф}$ - фактический фонд рабочего времени;

$\Phi_{пл}$ - плановый фонд рабочего времени.

Следует отметить, что в прерывных производствах этот коэффициент характеризуется как отношение номинального времени к явочному, а в непрерывных как отношение календарного времени к явочному.

Среднесписочная численность обслуживающих рабочих может быть определена по формуле:

$$Ч_{пл} = \frac{A \times Ч_0 \times C \times T_э}{T_{ф}}$$

где A - число рабочих агрегатов;

$Ч_0$ - число рабочих, необходимое для обслуживания одного агрегата в течение смены (норма обслуживания);

C - число смен в сутки;

$T_э$ - число суток работы агрегата в плановом периоде;

$T_{ф}$ - число дней работы.

При планировании численности рабочих определяется явочное число рабочих в смену. Это минимальная численность рабочих для выполнения производственного сменного задания по выпуску продукции. Расчет выполняется по нормам времени, нормам выработки и нормам обслуживания.

Планирование численности вспомогательных рабочих на предприятии имеет целью установление наиболее рациональных соотношений между основными и вспомогательными рабочими, разработку мероприятий по снижению численности вспомогательных рабочих.

Расчет численности вспомогательных рабочих затруднен из-за отсутствия более или менее достоверных данных об объеме вспомогательных работ на планируемый период, нормативных документов по планированию численности этой группы рабочих, а также из-за неодинаковой напряженности труда вспомогательных рабочих на протяжении рабочего периода.

Своеобразие трудовой деятельности вспомогательных рабочих обуславливает специфику в методах расчета их численности. Если планирование численности основных рабочих строится на взаимосвязях с показателями роста объема производства и производительность труда, то система методов четкого определения потребного количества вспомогательных рабочих тяготеет к некоторым относительно постоянным величинам (численность обслуживаемого оборудования, количество имеющихся штатных рабочих мест).

Различают три основные группы вспомогательных рабочих:

- занятые на работах, поддающихся нормированию;
- занятые на работах, объем которых может быть установлен только в зависимости от числа обслуживаемых машин, механизмов и агрегатов;
- занятые на так называемых дежурных работах.

В этой связи существует несколько методов расчета численности вспомогательных рабочих: по трудоемкости работ, нормам выработки, нормам обслуживания, нормативам численности, рабочим местам.

4. Планирование численности руководителей, специалистов и служащих

Сложность планирования численности руководителей, специалистов и служащих обусловлена тем, что объем производства не является единственным или даже главным фактором, определяющим их численность. С целью определения оптимальной численности руководителей, специалистов и служащих внедряются нормативы численности, разработанные по функциям управления.

Нормативы численности определяются в зависимости от факторов,

влияющих на ее величину. При этом число существенных факторов сводится к одному – трем. Например, по функции "организация труда и заработная плата" устанавливается один фактор - численность работающих; по функции "технико-экономическое планирование" - два фактора: количество рабочих мест в основном производстве и стоимость основных производственных фондов.

Планирование численности руководителей, специалистов и служащих по функциям управления позволяет более обоснованно определять численность этих категорий работников в зависимости от объективных и конкретных условий работы.

Планирование численности промышленно-производственного персонала не заканчивается установлением плановой численности работников. Большое значение имеет расчет дополнительной потребности в кадрах, являющейся основной для планирования комплектования и подготовки новых работников на производстве.

Практика планирования выделяет три основных направления использования дополнительной потребности:

- 1) на расширение объема производства;
- 2) на возмещение планируемой убыли;
- 3) на возмещение убыли по причине излишнего оборота рабочей силы.

Дополнительная потребность в численности работников на расширение объема производства рассчитывается так называемым цепным методом по формуле:

$$Ч_{пл} = \frac{Ч_{р.н.} + Ч_{р.к.}}{2}$$

где $Ч_{пл}$ - плановая численность работников;

$Ч_{р.н.}$, $Ч_{р.к.}$ - численность работников соответственно на начало и конец планируемого периода.

Таким образом, изменение численности работников в связи с расширением объема производства (при сокращении объема производства показывается со знаком минус) определяется по формуле:

$$ДЧ_p = Ч_{р.к.} - Ч_{р.н.}$$

где $ДЧ_p$ - дополнительная численность работников.

Дополнительная потребность в специалистах определяется с помощью

таких методов, как штатно-нормативный, сравнения, экспертных оценок, экономико-математические модели.

Штатно-нормативный метод наиболее широко используется на уровне отрасли и предприятия и основан на расчетах потребности по номенклатуре должностей, подлежащих замещению специалистами, и норм обслуживания, управляемости, устанавливаемых в среднем по отрасли. Численность специалистов рассчитывается по нормам обслуживания. В отраслях непроизводственной сферы номенклатура должностей определяет структуру специалистов по следующим показателям: наименование должностей, их нормативное количество, уровень образования и профиль подготовки. Нормативы на количество рабочих мест специалистов рассчитываются по отдельным функциям их деятельности.

Разновидностью штатно-нормативного метода является метод изменения насыщенности специалистами. С его помощью определяются нормативы насыщенности отраслей специалистами как отношение числа должностей к плановой численности работников.

Применение метода сравнения требует анализа состава кадров в данной системе для обоснования потребности.

Метод экспертных оценок основывается на учете мнений группы экспертов.

Экономико-математические методы основываются на применении экономико-математических моделей.

Тема 18. Планирование средств на оплату труда работников

1. Состав средств, направляемых на потребление работников
2. Методы планирования фонда оплаты труда
3. Расчет фонда заработной платы рабочих
4. Расчет фонда заработной платы руководителей, специалистов, служащих

1. Состав средств, направляемых на потребление работников

В составе средств, направляемых на потребление работников предприятия, центральное место занимает фонд оплаты труда. А в целом на предприятии средства, направляемые на потребление, включают:

- 1) фонд оплаты труда (основной и поощрительный);
- 2) доходы по акциям членов трудового коллектива;
- 3) сумма трудовых и социальных льгот, в том числе и материальная помощь;
- 4) оплата дополнительных отпусков по договору;
- 5) компенсационные выплаты;
- 6) помощь при решении жилищно-бытовых проблем.

Известно, что общая величина трудового вознаграждения отражает цену рабочей силы и затраты на ее воспроизводство, а также спрос и предложение рабочей силы определенного качества. Кроме того, размеры заработной платы непосредственно связаны с целым рядом качественных и количественных характеристик, отражающих как затраты (например, число отработанных часов), так и результаты труда (в частности, выработку). Таким образом, заработную плату можно определить как цену, выплачиваемую за использование труда, за трудовые услуги работников.

С точки зрения работодателя, заработная плата представляет собой затраты на содержание рабочей силы и является статьей себестоимости продукции и частью прибыли. Однако заработную плату можно рассматривать и как инвестиции в человеческий капитал, использование которого в будущем может существенно повысить доходы фирмы. С точки зрения работника, заработная плата – это доход, обеспечивающий тот или

иной уровень жизни.

Таким образом, определяя заработную плату как цену рабочей силы и форму затрат работодателя, необходимо обязательно сделать определенные уточнения. Для работодателя цена рабочей силы – это его суммарные затраты на рабочую силу, а заработная плата – это часть совокупных затрат, которые несет работодатель в процессе использования рабочей силы.

Цена рабочей силы в современных условиях учитывает все затраты работодателей, связанные с наймом, функционированием и развитием рабочей силы. Поэтому заработную плату следует рассматривать как основную часть цены рабочей силы, которая имеет индивидуализированный характер и прямо зависит от трудового вклада наемного работника.

Исключительно важная роль заработной платы в функционировании экономики обусловлена тем, что она должна одновременно и одинаково эффективно выполнять ряд общественно значимых функций.

В современных условиях оплата труда предстает в виде объема поступающих в распоряжение работника жизненных благ, обеспечивающих объективно необходимое воспроизводство рабочей силы. И соответственно фонды оплаты труда приобретают еще одну важную функцию – удовлетворение основных потребностей работников и членов их семей. Поэтому социально-экономические расходы предприятия включают следующие основные виды затрат:

- 1) на простое воспроизводство рабочей силы в виде зарплаты и премий;
- 2) на повышение качества рабочей силы в виде затрат на подготовку и переподготовку кадров;
- 3) на улучшение условий труда в виде затрат на охрану труда и технику безопасности;
- 4) на социальную инфраструктуру в виде капитальных вложений в строительство и развитие непроизводственных объектов.

2. Методы планирования фонда оплаты труда

Планирование фонда оплаты труда имеет свои особенности в зависимости от применяемых предприятием нормативов распределения дохода. Так, применяются три нормативных метода формирования фонда заработной платы:

- 1) по нормативу заработной платы на единицу продукции (работ,

услуг) в натуральном выражении;

2) по нормативу заработной платы на прирост объема продукции (работ, услуг), в денежном выражении;

3) по нормативу за каждый процент прироста объема продукции (работ, услуг).

На основе нормативов определяется постоянная часть фонда оплаты труда. Для получения общего фонда оплаты труда к постоянной части добавляются сумма доплат, надбавок и выплат индивидуального характера и поощрительный фонд, которой определяется с учетом вклада цехов в общие результаты предприятия. Оценка вклада цехов в общие результаты работы предприятия осуществляется с помощью коэффициента трудового вклада (КТВ), которой определяется в зависимости от показателей: объем выполненной работы по номенклатуре; качество выпускаемой продукции; уровень себестоимости продукции. На практике принимается во внимание количественное значение каждого показателя.

Исходные количественные значения показателей могут быть повышены или понижены в зависимости от достигнутых результатов. При не выполнении плановых заданий по всем показателям количественное значение принимается равным нулю.

Более точным методом определения фонда заработной платы, особенно по цехам, участкам и бригадам, является его расчет по отдельным элементам. Этот метод считается научно обоснованным. Расчет фонда заработной платы по элементам служит основой для определения нормативов заработной платы и себестоимости продукции.

Поэлементный расчет заработной платы производится по категориям промышленно-производственного персонала (рабочие, руководители, специалисты и служащие, ученики, охрана, МОП).

Фонд заработной платы промышленно-производственного персонала включает: месячный (годовой) фонд заработной платы; фонды заработной платы руководителей, специалистов и служащих, младшего обслуживающего персонала, охраны, учеников.

3. Расчет фонда заработной платы рабочих

Расчет фонда заработной платы начинается с рабочих. Фонд заработной платы рабочих подразделяется на часовую, дневную и месячный

(квартальный, годовой).

Расчет фонда заработной платы начинается с определения прямой (основной) заработной платы и завершается доплатами и надбавками всех видов. Фонд прямой заработной платы включает сдельный фонд, определяемый на основе сдельных расценок (операционных и комплексных), и тарифный фонд, определяемый на основе тарифных ставок.

Сдельный фонд заработной платы рабочих-сдельщиков определяется по формулам:

$$\Phi Z_{cd} = \sum_{i=1} P_{oi} \cdot D_{oi} \quad \text{и} \quad \Phi Z_{cd} = \sum_{i=1} P_k \cdot I_i,$$

где ΦZ_{cd} - сдельный фонд зарплаты;

P_{oi} - сдельная расценка на i -ую операцию;

D_{oi} - количество деталей по i -ой операции;

P_k - комплексная расценка на i -ое изделие бригады;

I_i - количество изготавливаемых изделий.

Тарифный фонд заработной платы рабочих-повременщиков определяется по формуле:

$$\Phi Z_n = \Phi \times \sum_{i=1}^n T_{ci} \times \chi_{pni}$$

где ΦZ_n - тарифный фонд заработной платы рабочих-повременщиков;

χ_{pni} - численность рабочих-повременщиков по соответствующим разрядам;

T_{ci} - часовые тарифные ставки по соответствующим разрядам;

Φ - фонд рабочего времени (месячный, квартальный, годовой).

Общая сумма планового фонда часовой заработной платы рабочих рассчитывается по формуле:

$$\Phi Z_{\text{ч}} = \Phi Z_{cd} + \Phi Z_n + D_y + H_m + \Sigma P + D_n + D_b + D_{ob}.$$

где $\Phi Z_{\text{ч}}$ - фонд часовой заработной платы;

D_y - доплаты за условия труда;

H_m - надбавки за профессиональное мастерство;

ΣP - общая сумма премии;

D_n - доплаты за работу в ночное время;

D_b - доплаты бригадирам за руководство бригадой;

D_{ob} - доплаты за обучение учеников.

4. Расчет фонда заработной платы руководителей, специалистов, служащих

Планирование фонда заработной платы руководителей, специалистов, служащих, младшего обслуживающего персонала и охраны осуществляется на основе данных об их численности и должностных окладах согласно штатному расписанию. Фонд заработной платы этих категорий работников состоит из оплаты по должностным окладам и доплат за условия труда и работу в ночное (вечернее) время.

Фонд заработной платы по должностным окладам определяется путем умножения суммы должностных окладов по штатному расписанию на число месяцев в году.

Сумма доплат за условия труда и работу в ночное время определяется так же, как и для рабочих.

Фонд заработной платы учеников определяется умножением их среднесписочной численности на среднемесячный оклад (ставку) и срок обучения (месяцы).

В целом общий плановый фонд потребления на предприятии рассчитывается по формуле:

$$\Phi П = \Phi ОТ + \Phi ПЛ + \Phi ОД$$

где $\Phi П$ – фонд потребления всего предприятия;

$\Phi ОТ$ – фонд оплаты труда;

$\Phi ПЛ$ – фонд поощрения, материальной помощи и социальных льгот;

$\Phi ОД$ – фонд оплаты труда дивидендов.

Средняя заработная плата одного работника промышленно-производственного персонала определяется путем деления планового фонда заработной платы на численность промышленно-производственного персонала в соответствующем периоде.

Что касается работников непромышленной группы, то их средняя заработная плата определяется на основе тарифной сетки в пределах планируемого ФЗП непромышленной группы.

Тема 19. Уровень жизни населения

1. Уровень жизни населения и факторы, его определяющие
2. Система показателей уровня жизни
3. Содержание категории качество жизни и его связь с уровнем жизни
4. Минимальный потребительский бюджет как основа оценки уровня жизни
5. Социальная защита населения как важнейшая составная часть социальной политики государства

1. Уровень жизни населения и факторы, его определяющие

«Уровень жизни населения» как социально-экономическая категория выражает масштабы удовлетворения моральных, материальных и социальных потребностей человека, социальной группы и всего общества в целом.

Научно обоснованным является определение уровня жизни в широком и узком смысле:

- в узком смысле – через характеристику уровня потребления населения и степени удовлетворения потребностей (измерение доходов, расходов и потребления населением благ и услуг);

- в широком смысле – через характеристику уровня человеческого развития (состояние здоровья и возможности населения для удовлетворения потребностей) и условий жизнедеятельности (состояние среды обитания и безопасности населения). Иными словами, содержание уровня жизни включает также размеры и структуру доходов, масштабы потребления, условия труда и жизни, объем, и состав рабочего времени, уровень образования и культуры, здоровье, демографическую и экологическую ситуацию.

Таким образом, уровень жизни определяется, с одной стороны, степенью развития потребностей людей и условиями для развития этих потребностей, а с другой – количеством и качеством жизненных благ и услуг, направляемых на их удовлетворение.

Факторы, определяющие уровень жизни, подразделяются на две группы:

1. прямые, характеризующие условия жизни за пределами сферы материального производства;
2. косвенные, характеризующие социально-экономические условия жизни, а также условия труда.

Наряду с этими факторами, особо значимыми следует также назвать уровень развития производительных сил и производственных отношений в обществе, научно-технический прогресс, экономический потенциал общества (его национальное богатство), политические, социальные, экологические факторы.

Основные факторы уровня жизни представлены на рисунке 8.

Факторы уровня жизни	
Факторы, формирующие уровень жизни	Факторы, обуславливающие уровень жизни
→ Уровень натуральных и денежных доходов населения; → Объем и структура потребления материальных благ; → Обеспеченность жильем → Уровень развития здравоохранения; → Уровень развития просвещения; → Уровень развития культуры; → Уровень социального обеспечения; → Величина свободного времени; → Условия отдыха работников.	← Степень занятости трудоспособного населения; ← Продолжительность рабочего времени; ← Интенсивность труда ← Состояние охраны труда и техники безопасности

Рис.1. Факторы уровня жизни населения

Наиболее точным показателем уровня жизни является отношение среднедушевого денежного дохода и усредненного прожиточного минимума по формуле:

$$Y_{\text{ж}} = \frac{D_{\text{д}}}{P_{\text{мин}}}$$

где $Y_{\text{ж}}$ – уровень жизни,

$D_{\text{д}}$ - среднедушевой денежный доход,

$P_{\text{мин}}$ - прожиточный минимум.

Уровень жизни населения определяется не только трудовыми усилиями и экономической активностью отдельных индивидуумов, семей, трудовых коллективов, но и эффективностью экономики и уровнем национального богатства в целом, способами распределения общественного продукта, социально-экономической структурой населения.

2. Система показателей уровня жизни

Уровень жизни может отображаться с помощью:

- одиночных однокомпонентных показателей, таких, как ВВП на душу населения, душевое потребление продуктов питания;
- двухкомпонентных относительных показателей, таких, как соотношение доходов и расходов, доходов и прожиточного минимума; интегральных показателей, в частности индексных показателей;
- интегральных (индексных) показателей, таких, как соотношение душевого дохода и рационального потребительского минимума;
- целых наборов показателей – отдельных фрагментов или всей системы показателей уровня жизни в целом.

Критерии высокого уровня жизни должны учитывать:

- а) социально-экономические параметры жизни государства: национальный доход на душу населения, состояние окружающей среды, количество бытовой техники в расчете на тысячу человек, жилищные условия, питание, городской транспорт, качество образования и здравоохранения;
- б) социально-политические показатели: свобода слова, юридическая защита прав человека и др.

Система показателей уровня жизни включает:

- общие показатели, характеризующие макроэкономический уровень: национальный доход, фонд потребления, жилищный фонд, совокупные доходы населения, объем товарооборота и т.д.;

- частные показатели, характеризующие территориальный уровень: обеспеченность жильем, потребление отдельных социальных групп населения, условия труда, социальное обеспечение.

В систему показателей уровня жизни, кроме того, входят:

- стоимостные показатели районные коэффициенты к заработной плате;
- натуральные показатели;
- средние показатели.

Все эти характеристики уровня жизни можно представить в качестве абсолютных и относительных (удельных) показателей (таблица 2).

Показатели уровня жизни населения		Таблица 2
Абсолютные	Удельные	
Объем национального дохода	Доля фонда потребления в национальном доходе	
Номинальные доходы населения	Реальные доходы на душу населения	
Доходы от предпринимательской деятельности	Среднедушевой доход от предпринимательской деятельности	
Объем товарооборота	Величина товарооборота на душу населения	
Объем выполненных услуг	Объем услуг на душу населения	
Сумма вкладов населения в сберегательные банки	Средний размер вклада в сберегательных банках	
Величина жилого фонда	Количество метров жилой площади на одного человека	
Фонд заработной платы	Средняя и минимальная заработные платы одного человека	
Общий объем пенсионных фондов	Средняя и минимальная пенсии одного пенсионера	

3. Содержание категории качество жизни и его связь с уровнем жизни

Категория "уровень жизни" тесно связана с понятиями «образ жизни», «качество жизни», «стоимость жизни».

Образ жизни – единая организация разных условий и форм жизнедеятельности людей.

Главными элементами образа жизни являются субъект (человек, группа, общество) и формы его жизнедеятельности.

Основные показатели образа жизни:

- 1) здоровье (психофизиологическое благополучие);
- 2) самореализация личности человека (социальное благополучие);
- 3) материальный достаток (бытовое благополучие).

Термин «качество жизни» используется в двух интерпретациях: широкой и узкой. В широком значении под этим термином понимается удовлетворенность населения своей жизнью с точки зрения различных интересов и потребностей. Это понятие охватывает характеристики и индикаторы уровня жизни как экономической категории, условия труда и отдыха, жилищные условия, социальную обеспеченность и гарантии, охрану правопорядка и соблюдение прав личности, природно-климатические условия, показатели сохранения окружающей среды, наличие свободного времени и возможности хорошо его использовать, субъективные показатели ощущения покоя, комфортности и стабильности.

Термин «качество жизни» в узком значении охватывает перечисленные характеристики без собственно уровня жизни в его экономическом понимании.

Термин «качество жизни» выражает удовлетворение всего комплекса потребностей, как в производстве, так и за его пределами, а именно: условия жизни и труда, физическое и нравственное здоровье людей, покупательная способность населения, уровень благосостояния, возможности получения образования и т.д.

Таким образом, качество жизни – это своего рода интегральная характеристика уровня и условий жизни населения, обобщающий показатель, который позволяет с помощью количественно определяемых параметров оценить уровень социально-экономического развития общества.

Основные компоненты качества жизни включают следующие:

- права человека;
- здоровье;
- потребление продуктов питания;
- одежда;
- образование;
- занятость и условия труда;
- жилищные условия;
- отдых и свободное время;

- социальное обеспечение.

Важнейшим элементом качества жизни выступает качество трудовой жизни.

Качество трудовой жизни выражает условия производственной жизнедеятельности людей. Так как значительная часть жизни людей протекает в сфере труда, можно отметить, что качество трудовой жизни во многом предопределяет качество жизни в целом.

Стоимость жизни – это стоимость товаров, жизненных благ, услуг, необходимых человеку, семье для жизни, исчисленная действующими ценами.

На уровень жизни влияют показатели минимальной и средней заработной платы в обществе, а также доходы населения по всем источникам. К показателям уровня жизни населения, имеющим прямое отношение к организации оплаты труда и установлению ее минимальных размеров, относятся понятия продовольственной и потребительской корзины, прожиточного минимума, бюджета прожиточного минимума. В соответствии с международным правом минимальная заработная плата, а также минимальные размеры пенсий, стипендий, пособий и других компенсационных выплат ориентируются на величину прожиточного минимума. Стоимостная оценка натурального набора продуктов, продовольственных товаров и услуг прожиточного минимума определяет бюджет прожиточного минимума.

4. Минимальный потребительский бюджет как основа оценки уровня жизни

Прожиточный минимум – это социально-экономическая категория (социальный норматив), характеризующая минимум жизненных средств, физически необходимых для поддержания жизнедеятельности человека и восстановления его рабочей силы. Иными словами, это показатель объема и структуры потребления важнейших благ и услуг на минимально допустимом уровне, обеспечивающем условия поддержания активного физического состояния взрослых и социального и физического развития детей и подростков.

Прожиточный минимум включает набор продовольственных товаров, объединенных в агрегированные группы, и обеспечивает удовлетворение потребности в основных пищевых веществах и восполнении энергии по всем социально-демографическим группам населения.

Показатели прожиточного минимума и бюджета прожиточного минимума используются государством в качестве инструментов социальной политики. Так, с помощью этих показателей происходит оценка уровня жизни населения, в частности определяются доли населения с бюджетами ниже, равными и большими, чем бюджет прожиточного минимума. Бюджет прожиточного минимума служит базой низко доходных групп населения, при его помощи обосновываются размеры минимальной заработной платы и минимальной пенсии по старости. Наряду с этим, бюджет прожиточного минимума используется в качестве одного из критериев мало обеспеченности, дающих право на социальные выплаты и пособия.

Численность населения, проживающего за чертой бедности в Азербайджане, неуклонно снижается, что наглядно отражено на графике 1

Динамика уровня бедности и черты бедности в Азербайджане



5. Социальная защита населения как важнейшая составная часть социальной политики государства

Социальная защита населения в условиях рыночной экономики является комплексной системой государственных мероприятий, направленных на повышение уровня жизни. В рамках системы социальной защиты функционируют программы экономической защиты минимального дохода семьи, предоставляющие широкий спектр социальных пособий и услуг. При этом в европейских странах условия предоставления других пособий различны. В Австрии, Бельгии, Германии, Испании, Ирландии, Люксембурге, Португалии и Франции социальное пособие предоставляется в случае, когда исчерпаны все возможности получения других пособий. Оно может быть предоставлено временно, пока ожидается другое пособие. В Великобритании, Нидерландах, Финляндии и Швеции оно может быть предоставлено вне зависимости от других пособий.

Таблица 3

Пособия, предоставляемые по национальным программам социальной защиты

Страна	Основные пособия и услуги
Австрия	Возмещение стоимости оплаты жилья, медицинское страхование
Бельгия	Возмещение стоимости оплаты жилья, медицинского обслуживания
Дания	Возмещение стоимости оплаты жилья, стипендии студентам
Франция	Возмещение стоимости оплаты жилья, услуг здравоохранения, стоимости пребывания детей в дошкольных учреждениях
Германия	Возмещение стоимости оплаты жилья, услуг здравоохранения, пособие на образование
Ирландия	Возмещение стоимости оплаты жилья, материальная помощь в приобретении предметов домашнего обихода
Люксембург	Возмещение стоимости оплаты жилья, бесплатное медицинское страхование
Нидерланды	Возмещение стоимости оплаты жилья, бесплатное медицинское страхование
Португалия	Возмещение стоимости оплаты жилья, услуг здравоохранения, пособие на образование
Испания	Возмещение стоимости оплаты жилья, помощь в приобретении предметов домашнего обихода
Швеция	Возмещение стоимости оплаты жилья, услуг здравоохранения, помощь в приобретении предметов домашнего обихода, субсидии на образование