

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УКРАИНЫ
ХАРЬКОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ СЕМЕНА КУЗНЕЦА

Методические рекомендации
по изучению учебной дисциплины
"ЭКОНОМИКА ТРУДА
И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ"
для иностранных студентов
направления подготовки 6.030509 "Учет и аудит"
дневной формы обучения

Харьков. ХНЭУ им. С. Кузнецца, 2016

Утверждено на заседании кафедры экономики и оценки имущества предприятий.

Протокол № 1 от 28.08.2015 г.

Самостоятельное электронное текстовое сетевое издание

Составители: Пилипенко С. Н.
Горобинская М. В.

М 54 Методические рекомендации по изучению учебной дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения" для иностранных студентов направления подготовки 6.030509 "Учет и аудит" дневной формы обучения : [Электронное издание] / сост. С. Н. Пилипенко, М. В. Горобинская. – Х. : ХНЭУ им. С. Кузнеця, 2016. – 107 с. (Рус. яз.)

Представлены методические рекомендации к изучению студентами соответствующих тем по учебной дисциплине, что позволит овладеть теоретическим материалом, закрепить его, приобрести необходимые знания и навыки, сформировать совокупность аналитических, плановых, исследовательских и организационных компетентностей.

Рекомендовано для иностранных студентов направления подготовки 6.030509 "Учет и аудит" дневной формы обучения.

Введение

Современный этап развития науки характеризуется рядом существенных изменений в социально-трудовой сфере, что находит отражение в таких явлениях: во всех экономико-трудовых процессах на уровне государства и предприятиях возросла роль внешней среды; значительно возросла роль индивида как объекта исследования экономики труда, характеристики трудовой деятельности в этот период становятся все более динамичными, что определяется влиянием различных рыночных факторов на персонал предприятия, при этом динамика многих показателей может изменяться в течение сравнительно небольших промежутков времени, в то время как раньше эти характеристики были более прогнозируемыми.

Эти процессы отражаются в формировании новых и изменении существующих институтов труда и социально-трудовых отношений, исследование которых требует разработки принципиально новых методов анализа. Рассматривая наиболее актуальные проблемы экономики труда, следует осуществлять исследования через призму институциональной трансформации.

Все это и определило структуру учебного издания. Его цель – дать студентам комплексные знания, необходимые как для осуществления общего процесса управления трудовой деятельностью, и для работы в сфере социально-трудовых отношений.

Учебная дисциплина "Экономика труда и социально-трудовые отношения" относится к общепрофессиональным экономическим дисциплинам. Целью изучения данной дисциплины является исследование научных основ, теоретических, методологических положений и практического опыта в области управления человеческими ресурсами – формирование и рациональное использование трудового потенциала каждого человека и общества в целом при возникновении новых социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики. Предметом изучения являются социальные отношения и процессы в сфере труда. Социальные процессы – это то, что происходит внутри социальной группы, коллектива, среди отдельных работников и формирует или изменяет их состояние и социальное положение.

Структурно данное пособие содержит самостоятельные, но взаимосвязанные разделы, соответствующие содержательным модулям: социально-трудовые отношения на рынке труда; организационные, экономические

и социальные компоненты процесса труда. В состав первого раздела входят понятие и сущность социально-трудовой сферы, методы управления общественным трудом, состав и структура трудовых ресурсов и трудового потенциала, система социально-трудовых отношений (СТО) и социального партнерства, регулирование рынка труда и занятости населения. Во второй раздел включают сущность и задачи организации труда, нормирование труда, производительность и эффективность труда, политику доходов и оплаты труда, планирование трудовых показателей, отчетность и аудит в сфере труда, мониторинг социально-трудовой сферы, основные направления деятельности Международной организации труда.

Содержательный модуль 1

Социально-трудовые отношения на рынке труда

Тема 1. Объект, предмет и задачи учебной дисциплины

Цель: определить сущность основных категорий социально-трудовой сферы, раскрыть содержание труда, методы и научные теории управления общественным трудом.

План

- 1.1. Основные понятия и категории.
- 1.2. Труд как сфера жизнедеятельности и основной фактор производства.
- 1.3. Методы управления общественным трудом.
- 1.4. Научные основы управления общественным трудом.

Изучение данной темы позволяет сформировать у студентов совокупность компетентностей. В результате студент **должен знать:**

- сущность экономики труда и социально-трудовой сферы;
- формы проявления труда;
- методы управления трудом;
- этапы развития науки о труде.

На основе приобретенных знаний студент **должен уметь:**
оперировать основными понятиями и категориями учебной дисциплины;

различать и классифицировать виды труда;
использовать методы управления общественным трудом;
характеризовать основные концепции управления трудом.

Ключевые понятия и термины

Экономика труда. Социально-трудовая сфера. Виды труда. Методы управления трудом. Труд. Предмет труда. Структура общественного труда. Формы управления трудом. Научные концепции управления общественным трудом.

1.1. Основные понятия и категории

При изучении учебной дисциплины студенту необходимо усвоить основные категории и понятия, такие как экономика, экономика труда, социально-трудовая сфера, социально-рыночная экономика.

Экономика – это динамическая общественно организованная система хозяйствования, обеспечивающая процесс производства, распределения, обмена и потребления общественно полезных материальных благ и услуг.

Экономика труда как наука, решает задачи организации труда, хозяйственной политики в области труда, пути и методы научного решения практических задач в области повышения производительности труда и его научной организации, оплаты труда, планирования труда и заработной платы, подготовки, распределения и использования кадров.

Студент должен знать, что на практике трудовые и социальные отношения взаимообусловлены. Трудовые отношения – отношения между трудом и капиталом, наемным рабочим и работодателем – не существуют без социальной составляющей, и наоборот, социально-трудовые отношения возникают как результат трудовых процессов, сопровождающих их противоречий, конфликтов и тому подобного. Социальное взаимодействие в сфере труда – это форма социальных связей, которая реализуется в обмене деятельностью и во взаимных действиях. Социальные отношения – это отношения между социальными группами (сообществами) и отдельными индивидами по поводу их общественного положения, образа и уклада жизни, по поводу условий формирования и развития

личности, социальных общностей. Они проявляются во взаимодействии отдельных групп работников в трудовом процессе, коммуникационных связях между ними. Эти отношения неразрывно связаны с трудовыми отношениями и обусловлены ими изначально.

Социально-трудовая сфера достаточно полно характеризует все фазы воспроизводства рабочей силы. Студент должен обратить внимание на то, что основными составляющими социально-трудовой сферы являются элементы, отражающие и обеспечивающие основные фазы процесса воспроизводства рабочей силы: социальная сфера – отрасли социально-культурного комплекса (образование, здравоохранение, наука, культура и т. п.); рынок труда, служба занятости, переподготовка кадров (в том числе и безработных); сфера мотивации производительного труда (оплата труда, стабилизация жизни населения и т. п.). Важной составляющей социально-трудовой сферы являются системы, которые необходимы для воспроизводства рабочей силы и обеспечения условий взаимодействия рабочего со средствами и предметами труда: система социальной защиты населения, система социального партнерства, система социального страхования, пенсионная система, охрана труда.

При изучении материалов данной темы задача студента – понять объективное усиление социальной ориентации нашей экономики, а это напрямую связано с повышением эффективности экономики труда, развитием социально-трудовой сферы и ее основных компонентов, целенаправленным и оперативным движением в сторону социально-рыночной экономики. В основе социальной рыночной экономики лежит рыночная экономика. Главной целью последней является рост эффективности производства и прибыли. При этом автоматически решаются и некоторые социальные вопросы – обеспечение занятости, выплата заработной платы и другие.

Следует обратить внимание на то, что дисциплина "Экономика труда и социально-трудовые отношения" тесно связана с другими экономическими дисциплинами: "Экономическая теория", "Социология труда", "Научная организация труда", "Управление персоналом", "Охрана труда", "Демография", "Психология", "Трудовое право", "Менеджмент". Эта связь позволяет студенту пополнить и расширить систему знаний, умений и навыков в сфере труда и социально-трудовых отношений,

сформировать логически завершенное представление о проблемах, изучаемых в данной учебной дисциплине.

1.2. Труд как сфера жизнедеятельности и основной фактор производства

Важное значение при изучении учебной дисциплины имеет понимание того, что труд – это целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и культурных ценностей и не противоречит действующему законодательству. Труд – это основа и неперенное условие жизнедеятельности людей. Воздействуя на окружающую среду, изменяя и приспособлявая ее к своим потребностям, люди не только обеспечивают свое существование, но и создают условия для развития и прогресса общества.

Необходимо также осознать, что роль труда в развитии человека и общества проявляется в том, что в процессе труда создаются не только материальные и духовные ценности, предназначенные для удовлетворения потребностей людей, но и развиваются сами работники, которые приобретают новые навыки, раскрывают свои способности, пополняют и обогащают знания.

При самостоятельном изучении необходимо понимать, что любой процесс труда предполагает наличие компонентов: предметов труда, средств труда, технологии и самого труда.

При изучении данного вопроса студент должен обратить внимание, что виды труда классифицируются по различным признакам (рис. 1.1). Основными формами проявления труда являются:

1. Расходы человеческой энергии. Это психофизиологическая сторона трудовой деятельности, выражается в расходовании энергии мускулов, мозга, нервов, органов чувств.

От уровня затрат человеческой энергии зависят работоспособность, здоровье человека и его развитие.

2. Взаимодействие работника со средствами производства – предметами и средствами труда. Это организационно-технологический аспект трудовой деятельности. Он определяется уровнем технической оснащенности труда, степенью его механизации и автоматизации, совершенством технологии и т. д.

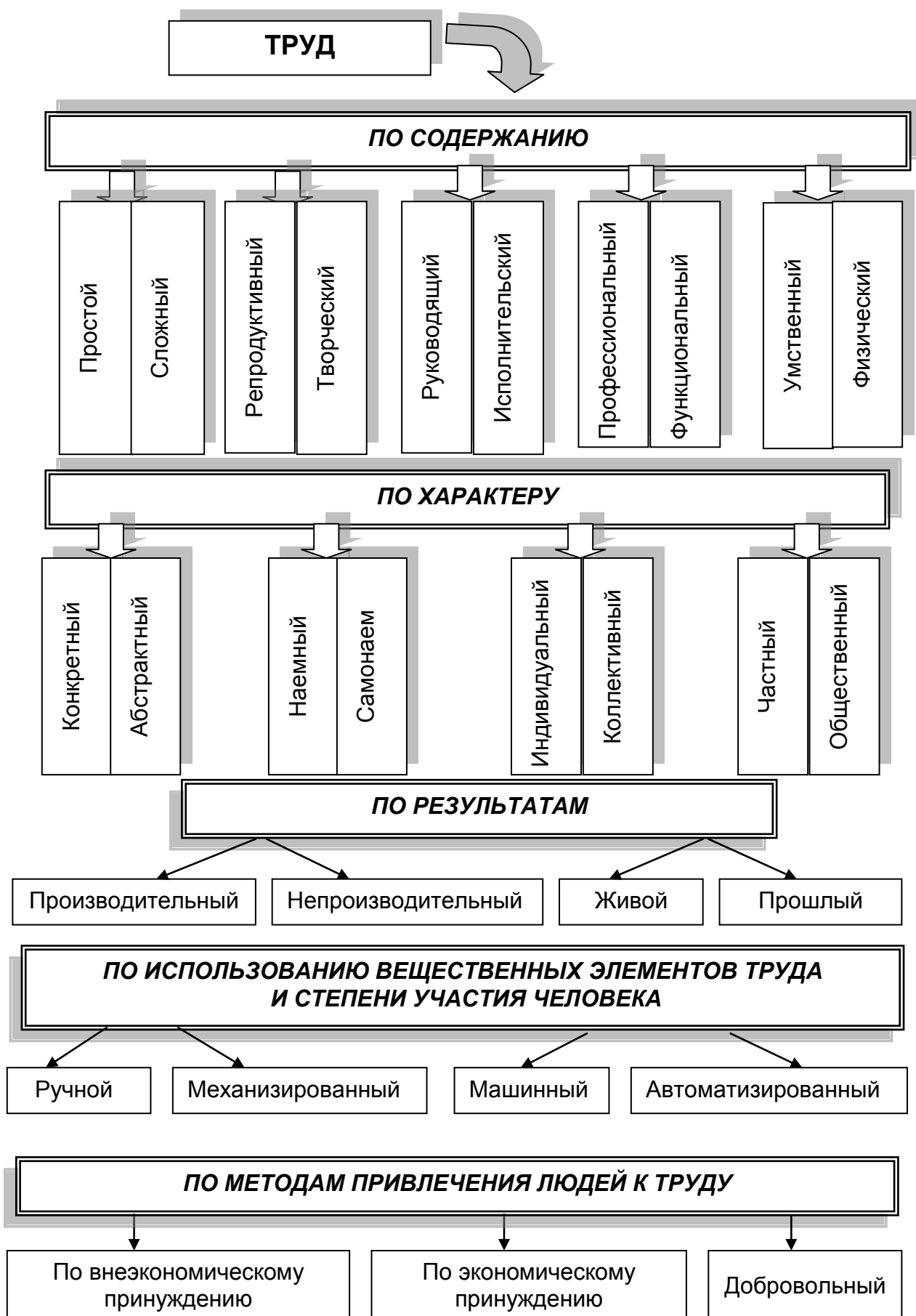


Рис. 1.1. Классификация видов труда

3. Производственное взаимодействие работников друг с другом как по горизонтали (отношения соучастия в едином трудовом процессе), так и по вертикали (отношения между руководителем и подчиненным) определяет организационно-экономическую сторону трудовой деятельности. Она зависит от уровня разделения и кооперации труда, от форм организации.

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

1.3. Методы управления общественным трудом

Метод управления трудом – принципиальный способ управленческого воздействия на социально-трудовые процессы и их участников.

При изучении данного вопроса следует обратить внимание на то, что существует три основных метода управления общественным трудом:

1. Метод прямого (директивного) воздействия управляющего на тех, кем управляют, и через них на процесс, которым управляют. Это, например, любые запретительные нормы в законах о труде; минимальный размер оплаты труда; продолжительность рабочего дня, недели, года; суммарная продолжительность сверхурочных работ; стандарты условий труда и т. п.;

2. Метод косвенного (через интерес) воздействия управляющего на тех, кем управляют, и через них на процесс, которым управляют. В основе всех косвенных методов лежат поощрительные и карательные стимулы;

3. Метод самоуправления – работники сами принимают и выполняют решения. Здесь отсутствует видимый управляющий. Работник действует самостоятельно. При этом он является членом общества. Поэтому, осуществляя процесс управления, работник-управляющий учитывает общественные законы, свои взаимоотношения с обществом. При таких условиях двигателем человека являются общественные реалии: долг, совесть, высокая нравственность. Нравственные и творческие стимулы можно считать методами самоуправления трудом.

1.4. Научные основы управления общественным трудом

Студент должен знать, что под научной основой учебной дисциплины понимают систему научных знаний, которая составляет ее теоретическую базу, а точнее – обеспечение практики научными рекомендациями.

К концу XIX – началу XX в. появились первые работы, в которых была сделана попытка научного обобщения накопленного опыта и формирования основ науки управления трудом. Это было ответом на потребности промышленного развития, массовое производство и массовый сбыт, ориентацию на рынки большой емкости и крупномасштабную организацию в форме мощных корпораций и акционерных обществ.

Характеризуя трудовое направление экономической мысли, необходимо обратить внимание на то, что в зарубежной науке сложились важнейшие концепции, оказавшие существенное влияние на развитие современной теории и практики экономики труда и социально-трудовых отношений.

Студенту необходимо знать, что *классическая концепция* включает в себя три сферы:

научное управление – акцент делается на научно обоснованную организацию производства, рациональность, научное нормирование, материальное стимулирование сотрудников с целью повышения выработки (Ф. Тейлор, Г. Гант, Ф. Гилберт; Г. Форд);

административный менеджмент – внимание уделяется организации в целом и таким функциям, как планирование, организация, распорядительство, координация и контроль (А. Файоль, М. Фоллет);

концепция бюрократических организаций предполагает четкое определение должностных обязанностей и ответственности работников, ведение формальной отчетности, разделение собственности и управления, что должно строиться на безличной, рациональной основе (М. Вебер).

В качестве альтернативы классическим организационным теориям была предложена организационная *концепция человеческих отношений*. Данная концепция (гуманистический менеджмент) уделяет внимание психологии отношений, поведению и потребностям людей, социальным взаимодействиям и групповым интересам. Выделяют три направления:

человеческие отношения, человеческие ресурсы и бихевиоризм. Следует обратить внимание на то, что концепция управления с позиции психологии и человеческих отношений впервые определила управление трудом как "обеспечение выполнения работы с помощью других людей". Представителями концепции человеческих отношений были Э. Мейо, Д. Мак-Грегор, А. Маслоу. Начало данной концепции положил Элтон Мэйо, который пришел к сенсационному в то время открытию, исследуя зависимость производительности труда от физических аспектов работы (например, освещения). После многочисленных экспериментов (*хоторнские эксперименты*) был сделан вывод о том, что поведение группы может в большой степени не зависеть от рабочих условий или схемы оплаты труда. Исследования, проведенные психологом А. Маслоу, показали, что мотивами поступков людей являются не экономические силы, а различные потребности, которые не могут удовлетвориться только деньгами.

Современная концепция управления трудом сформировалась в 50-е гг. XX в. как количественная школа, основанная на понимании сложных управленческих проблем благодаря разработке и применению моделей с использованием количественных методов и использованию информационных технологий в управлении (Р. Акофф, С. Бир, А. Голдберг и др.). В данной концепции различают два направления: первое – рассмотрение производства как "социальной системы" с использованием системного, процессного и ситуационного подходов и исследование проблем управления на основе системного анализа и использования кибернетического подхода, включая применение математических методов и ЭВМ. Вторым направлением является выведение общих принципов сложных систем с помощью синергетической методологии (принципов нелинейности, самоорганизации, неравновесности экономических процессов). Среди новых подходов: дерево решений, мозговой штурм, управление по целям, диверсификация, бюджетирование, портфельный менеджмент.

Вопросы для самодиагностики

1. Охарактеризуйте социально-трудовую сферу.
2. Поясните взаимосвязь дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения" с другими науками.

3. Дайте определение категории "труд" и назовите компоненты процесса труда.
4. Охарактеризуйте формы проявления труда и их взаимосвязь.
5. Охарактеризуйте методы управления общественным трудом, особенности их использования.
6. Назовите формы управления трудом.
7. Охарактеризуйте основные научные концепции управления трудом.

Тема 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества

Цель: Определение сущности трудовых ресурсов на макро- и микро- уровне, трудового потенциала общества и предприятия, рассмотрение проблем формирования и использования и управления трудовыми ресурсами.

План

- 2.1. Население как субъект социально-экономических отношений, его качественная характеристика.
- 2.2. Социально-экономическая характеристика трудовых ресурсов.
- 2.3. Трудовой потенциал. Качество населения страны и персонала предприятия.

Изучение данной темы позволяет сформировать у студентов совокупность компетентностей. В результате студент **должен знать:**

- сущность процессов воспроизводства населения и их типы;
- сущность категорий трудовых ресурсов и экономически активного населения;
- компоненты и показатели трудового потенциала;
- сущность и особенности подсистем управления трудовыми ресурсами;

На основе приобретенных знаний студент **должен уметь:**

- рассчитать и проанализировать абсолютные и относительные показатели движения населения;
- проводить анализ демографической ситуации;

рассчитать показатели состояния и динамики персонала предприятия;

проводить оценивание трудового потенциала и анализировать влияние компонентов на качество трудового потенциала.

Ключевые понятия и термины

Население. Воспроизводство населения. Показатели движения населения. Механическое движение населения. Миграция. Трудовые ресурсы. Экономически активное население. Экономически неактивное население. Человеческий капитал. Продолжительность жизни населения. Естественное движение населения. Экономическое движение населения. Социальное движение населения. Трудовой потенциал.

2.1. Население как субъект социально-экономических отношений, его качественная характеристика

При изучении данной темы важное значение имеет понимание того, что состояние и развитие общества в значительной степени определяются численностью и составом населения. Население – это исторически сложившаяся и непрерывно возобновляющаяся в процессе воспроизводства жизни совокупность людей, проживающих на определенной территории – в селе, городе, районе, регионе, стране. Численность и состав населения во всех странах мира определяют с помощью переписей населения. Переписи дают наиболее точные данные о численности населения. Изменение численности и структуры населения по полу и возрасту влияет на использование национального дохода, на соотношение спроса и предложения рабочей силы.

Характеризуя воспроизводство населения необходимо обратить внимание на то, что это процесс непрерывного обновления поколения людей в результате взаимодействия рождаемости и смертности.

Различают три режима воспроизводства населения: расширенное, простое и суженное. Для расширенного воспроизводства характерно превышение числа рождений над числом смертей (естественный прирост); при простом воспроизводстве нет прироста, поскольку число рождений равно числу смертей; при суженном воспроизводстве – смертность превышает рождаемость, происходит абсолютное сокращение населения (депопуляция).

Студент должен понимать, что воспроизводство населения имеет не только демографический, но также экономический и социальный аспекты. Оно определяет формирование трудовых ресурсов, освоение территорий, состояние производительных сил, развитие социальной инфраструктуры и т. п.

Виды движения населения (естественный, миграционный, социальный и экономический) определяются особенностями изменения численности и состава населения в стране в целом и в отдельных регионах. Естественное движение населения – это результат процессов рождения и смерти людей. Численность и состав населения изменяется также в результате миграционных процессов (механического пространственного перемещения населения). Такие перемещения вызваны разными, но всегда очень серьезными причинами (политическими, экономическими, религиозными и т. п.). Миграционные, социальные и экономические движения населения взаимосвязаны. В совокупности они определяют численность и качественные характеристики населения. Каждый вид движения обусловлен действием многочисленных разнообразных причин, а их взаимодействие и взаимозависимость определяют количество экономически активного населения, что является фундаментальным показателем для любого общества или государства.

2.2. Социально-экономическая характеристика трудовых ресурсов

Особое внимание следует уделить тому, что в экономике труда существуют методики классификации населения: традиционная и методика международной организации труда (МОТ) (рис. 2.1). В традиционной методике население делят на тех, кто относится к трудовым ресурсам и не относящихся к трудовым ресурсам.

Трудовые ресурсы – это работоспособная часть населения, которая, имея физические и интеллектуальные возможности, способна производить материальные блага или оказывать услуги. Из этого определения следует, что трудовые ресурсы включают в себя, с одной стороны, людей, занятых экономической деятельностью (в разных отраслях), а с другой стороны – не занятых, но которые могут трудиться. Таким образом, трудовые ресурсы состоят из реальных и потенциальных работников.



Рис. 2.1. Классификация населения

Ведущая роль в трудовых ресурсах принадлежит трудоспособному населению в трудоспособном возрасте.

Трудоспособное население – это совокупность лиц, преимущественно в трудоспособном возрасте, способных по своим психофизиологическим данным к участию в трудовой деятельности.

Студент должен знать, что количественные изменения численности трудовых ресурсов характеризуются такими показателями, как: абсолютный прирост, темпы роста и темпы прироста. Абсолютный прирост определяется на начало и конец рассматриваемого периода. Обычно это год или более длительный отрезок времени. Темп роста численности трудовых ресурсов определяется как отношение абсолютной численности трудовых ресурсов в конце данного периода к их величине в начале периода.

2.3. Трудовой потенциал. Качество населения страны и персонала предприятия

Обобщающим показателем процесса становления и развития человека в трудовой деятельности является трудовой потенциал общества. Словом "потенциал" обычно обозначают средства, запасы, источники, которые могут быть использованы, а также возможности отдельного лица, группы лиц, общества в конкретной обстановке.

Трудовой потенциал представляет собой интегральную оценку количественных и качественных характеристик экономически активного населения.

Особое внимание следует уделить тому, что выделяют трудовой потенциал человека, предприятия, территории и общества. Исходной структурообразующей единицей трудового потенциала является трудовой потенциал работника (личности), что составляет основу формирования трудовых потенциалов более высоких структурных уровней. Если совокупность физических и духовных способностей человека является основой трудового потенциала личности, то производительная сила, которая возникает благодаря совместной деятельности различных индивидов, составляет основу трудового потенциала коллектива предприятия. Применительно к предприятию трудовой потенциал представляет собой предельную величину возможного участия работников в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний, накопленного опыта при наличии необходимых организационно-технических условий.

В трудовом потенциале предприятия можно выделить такие компоненты: кадровый, профессиональный, квалификационный и организационный.

Кадровая составляющая включает: квалификационный потенциал (профессиональные знания, умения и навыки) и образовательный потенциал (познавательные способности).

Профессиональная структура коллектива связана с изменениями в содержании труда под влиянием научно-технического развития, обуславливает появление новых и отмирание старых профессий, усложнение трудовых операций.

Квалификационная структура определяется качественными изменениями в трудовом потенциале (рост умений, знаний, навыков) и отражает, прежде всего, изменения в его личностной составляющей.

Организационная составляющая трудового потенциала предприятия включает высокую организацию и культуру труда, находя свое выражение в четкости, ритмичности, согласованности трудовых усилий и высокой степени удовлетворенности работников своим трудом.

Трудовой потенциал общества аккумулирует и синтезирует совокупные способности к общественно полезной деятельности трудоспособного населения. В количественном отношении общественный трудовой потенциал характеризует возможности общества по привлечению к общественному труду населения разного пола и возраста. В качественном отношении трудовой потенциал общества – это его реальные возможности по реализации через участие в общественно полезном труде всего многообразия личных способностей и качеств: знаний, умений и навыков, приобретаемых людьми в процессе воспитания, подготовки к труду, непосредственно трудовой деятельности, переобучения и повышения квалификации.

При изучении данного вопроса студент должен усвоить, что качество населения страны характеризуется степенью соответствия рекомендациям и нормативным документам международных организаций, а также социальным нормам, обусловленным традициями и обычаями страны. Для оценки качества населения могут быть использованы показатели, применяемые при расчете индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП). Величина ИРЧП учитывает характеристики здоровья (через индекс ожидаемой продолжительности жизни) и образования (через показатели грамотности и числа учащихся).

В целом для анализа качества населения страны наиболее важными являются характеристики здоровья, нравственности, активности, организованности и образования (рис. 2.2). Количественные оценки этих характеристик могут быть получены либо в виде относительных величин типа индексов здоровья и образования, или в виде ранга (места среди других стран).

КОМПОНЕНТЫ		УРОВНИ	
	Человека	Предприятия	Общества
Здоровье	Работоспособность. Время отсутствия на работе по болезни	Потери рабочего времени из-за болезни и травм. Расходы на поддержание здоровья персонала	Средняя продолжительность жизни. Расходы на здравоохранение. Смертность по возрасту
Моральность	Уживчивость	Взаимоотношения между сотрудниками. Потери от конфликтов	Отношение к инвалидам, детям, старикам. Преступность. Социальная напряженность
Творческий потенциал и активность	Творческие способности. Стремление к реализации инновационных способностей. Упорство	Количество изобретений, рационализаторских предложений, новых изделий на одного работника	Доходы от авторских прав. Количество патентов и международных премий на одного жителя страны. Темпы технического прогресса
Организованность	Опрятность. Рациональность. Дисциплинированность. Бережливость. Порядочность. Обязательность	Потери от нарушения дисциплины. Чистота. Усердие	Качество законодательства. Качество дорог и транспорта. Соблюдение договоров и законов
Образование	Знания. Количество лет обучения в школе и ВУЗе	Доля специалистов с высшим и средним образованием в общей численности работников. Потери на повышение квалификации персонала	Среднее количество лет обучения в школе и вузе. Доля расходов на образование в госбюджете
Профессионализм	Умения. Уровень квалификации	Качество продукции. Потери от брака	Доход от экспорта. Потери от аварий
Ресурсы рабочего времени	Продолжительность занятости в течение года	Количество работающих. Часов работы на одного работающего за год	Трудоспособное население. Количество занятых. Уровень безработицы. Количество часов занятости за год

Рис. 2.2. Компоненты трудового потенциала

При анализе качества трудового потенциала страны и региона основное внимание обычно уделяется характеристикам образования и профессионализма. Для количественного оценивания применяется теория человеческого капитала, который позволяет определить эффективность инвестиций в общее и профессиональное образование.

Вопросы для самодиагностики

1. Дайте определение понятия "население".
2. Классификация населения по методике МОТ.
3. Кого относят к экономически активному населению? Состав экономически неактивного населения.
4. Что представляют собой трудовые ресурсы?
5. Охарактеризуйте фазы процесса воспроизводства рабочей силы.
6. Какие категории населения принадлежат к трудовым ресурсам?
7. Дайте определение понятия "трудоёмкость".
8. Какие показатели применяются для оценки качества населения, их характеристика?

Тема 3. Социально-трудовые отношения как система

Цель: рассмотрение сущности социально-трудовых отношений (СТО): структуры, субъектов, объектов, уровней; основных принципов социально-трудовых отношений и факторов, которые их формируют.

План

- 3.1. Сущность социально-трудовых отношений.
- 3.2. Факторы формирования и оценка социально-трудовых отношений.
- 3.3. Формирование системы социально-трудовых отношений.
- 3.4. Сущность механизма функционирования системы социально-трудовых отношений: организационный аспект.

Изучение данной темы позволяет сформировать у студентов совокупность компетентностей. В результате студент **должен знать:**

- сущность и структуру системы социально-трудовых отношений;
- принципы, уровни и типы социально-трудовых отношений;
- факторы, формирующие социально-трудовые отношения;
- организационную структуру государственных органов управления трудом;

сущность, задачи и место социальной политики в механизме управления социально-трудовыми отношениями.

На основе приобретенных знаний студент **должен уметь:**

- проводить взаимосвязь между элементами системы социально-трудовых отношений;

- разработать схему механизма функционирования системы социально-трудовых отношений;

- охарактеризовать основы правового регулирования социально-трудовых отношений.

Ключевые понятия и термины

Предмет социально-трудовых отношений. Принципы социально-трудовых отношений. Уровни социально-трудовых отношений. Субъекты социально-трудовых отношений. Типы социально-трудовых отношений. Качество трудовой жизни. Механизм функционирования системы СТО. Органы управления в трудовой сфере. Социальная политика.

3.1. Сущность социально-трудовых отношений

Изучая данную тему, необходимо обратить внимание на определение понятия "социально-трудовые отношения". Это комплекс взаимоотношений между наемными работниками и работодателями в условиях рыночной экономики, направленных на удовлетворение социальных потребностей каждого из участников этих отношений. Они характеризуют экономические, социальные и психологические аспекты вышеупомянутых взаимосвязей, а также правовые аспекты этого вопроса. Изучение данной темы позволит правильно ориентироваться в типах социально-трудовых отношений, которые характеризуют психологические, этические, правовые формы взаимоотношений в процессе трудовой деятельности. По организационным формам выделяют такие типы социально-трудовых

отношений: патернализм, партнерство, конкуренция, солидарность, субсидиарность, дискриминация и конфликт. Тип социально-трудовых отношений определяется их характером и принципами, на основе которых принимаются решения в социально-трудовой сфере. Базисную роль в формировании типов социально-трудовых отношений играют принципы равенства и неравенства прав и возможностей субъектов. Их комбинация непосредственно формирует определенный тип социально-трудовых отношений. Таким образом, социально-трудовые отношения сформировались на основе сочетания специфических обстоятельств и конкретных факторов. При самостоятельном изучении данной темы необходимо исходить из того, что структура социально-трудовых отношений включает такие взаимосвязанные элементы: субъекты, предметы, уровни, факторы, принципы, типы. Все они имеют характерные черты и классификацию.

3.2. Факторы формирования и оценка социально-трудовых отношений

Необходимо также осознать, что в настоящее время в обществе началось формирование нового типа социального расслоения населения по жизненному уровню трудовой мотивации, социальной и профессиональной ориентации, трудовому поведению, а также по адаптации к рыночным формам хозяйствования. Существует множество факторов, которые влияют на формирование новой системы социально-трудовых отношений в обществе, среди них: социальная политика и ее особенности в стране; глобализация экономики; уровень развития общественного труда и производства.

При изучении данной темы необходимо определить, что одним из главных вопросов современного развития Украины является создание социально ориентированной рыночной экономики. Это требует от государства законодательной и исполнительной поддержки социальных прав человека: на жизнь, образование, отдых, жилье, охрану здоровья, медицинскую помощь, безопасные условия труда, вознаграждение за труд, защиту семьи, защиту от безработицы, пенсионное обеспечение, благоприятную окружающую среду и другие права и гарантии. На решение этого вопроса и направлена социальная политика государства. Основные направления регулирования социальной политики: содействие

в трудоустройстве; создание системы социального обеспечения; поддержка малообеспеченных слоев населения; создание комплексной системы здравоохранения; решение проблем образования; решение внутренних общественных и групповых конфликтов; борьба с преступностью и тому подобное.

При рассмотрении данного вопроса необходимо знать, что под глобализацией экономики понимают процесс формирования системы международного разделения труда, мировой инфраструктуры, мировой валютной системы, международной миграции рабочей силы в условиях бурного роста мировой торговли и потоков иностранных инвестиций, стремительных технологических изменений. Глобализация экономики негативно влияет на развитие социально-трудовых отношений, так как она сопровождается ростом взаимозависимости национальных финансовых рынков, увеличением спекулятивных денежных потоков между государствами и вторичными финансовыми рынками, состоянием платежной и торговой несбалансированности, которые в совокупности резко ограничивают возможность формирования макроэкономической политики на национальном уровне.

Необходимо обратить внимание на то, что мощными факторами, определяющими процесс формирования и развития социально-трудовых отношений, являются объективные закономерности развития общественного труда, которые выступают в формах распределения и кооперации труда, роста производительности труда; замещение труда капиталом, происходит под влиянием роста производительности труда за счет научно-технического прогресса (НТП), финансовых факторов, особенностей развития национальной экономики. Процесс формирования социально-трудовых отношений обуславливает необходимость их регулирования. Это регулирование непосредственно влияет на социально-трудовые и трудовые отношения в организациях и влияет на процесс труда. Влияние на социально-трудовые отношения осуществляется, главным образом, через систему социального партнерства, влияние на трудовые отношения через: Кодекс законов о труде; пенсионное законодательство; Закон "О занятости"; Закон "О индексации доходов населения"; нормативные акты о защите социальных и трудовых прав отдельных категорий граждан, профессиональных групп трудящихся и т. п.

3.3. Формирование системы социально-трудовых отношений

В процессе формирования социально-трудовых отношений на предприятиях любого типа и организационной формы проявляется определенное единство, поскольку социально-трудовые отношения всегда зависят от: основных характеристик социально-трудовых отношений; стратегии развития организации; системы рабочих мест на предприятии; кадровой политики организации; трудового поведения. В области экономики термином "система" обозначают совокупность ясно определенных элементов, между которыми существует закономерная связь или взаимодействие. В социально-трудовой сфере систему образуют отдельные процессы, явления, субъекты и органы, которые взаимодействуют между собой. Характерными чертами этой системы являются ее многоэлементность, иерархичность, целостность. Структура системы социально-трудовых отношений приведена на рис. 3.1. Создание в Украине новой системы социально-трудовых отношений, адекватных социально-ориентированной рыночной экономике, должно предусматривать обеспечение свобод и прав человека (как наемного работника, так и работодателя), расширенное воспроизводство рабочей силы, стабильность и эффективность занятости; защиту национального рынка труда; достойный труд и его оплату; надлежащую социальную защиту и социальное обеспечение.

3.4. Сущность механизма функционирования системы социально-трудовых отношений: организационный аспект

Основной целью функционирования механизма социально-трудовых отношений является повышение уровня социально-экономического развития каждого региона страны, которое обеспечивается в результате активизации деятельности субъектов хозяйствования: населения, государства и предприятий. Значительное влияние на функционирование механизма осуществляет государство в виде законодательной власти и программ социально-экономического развития региона и государства в целом.

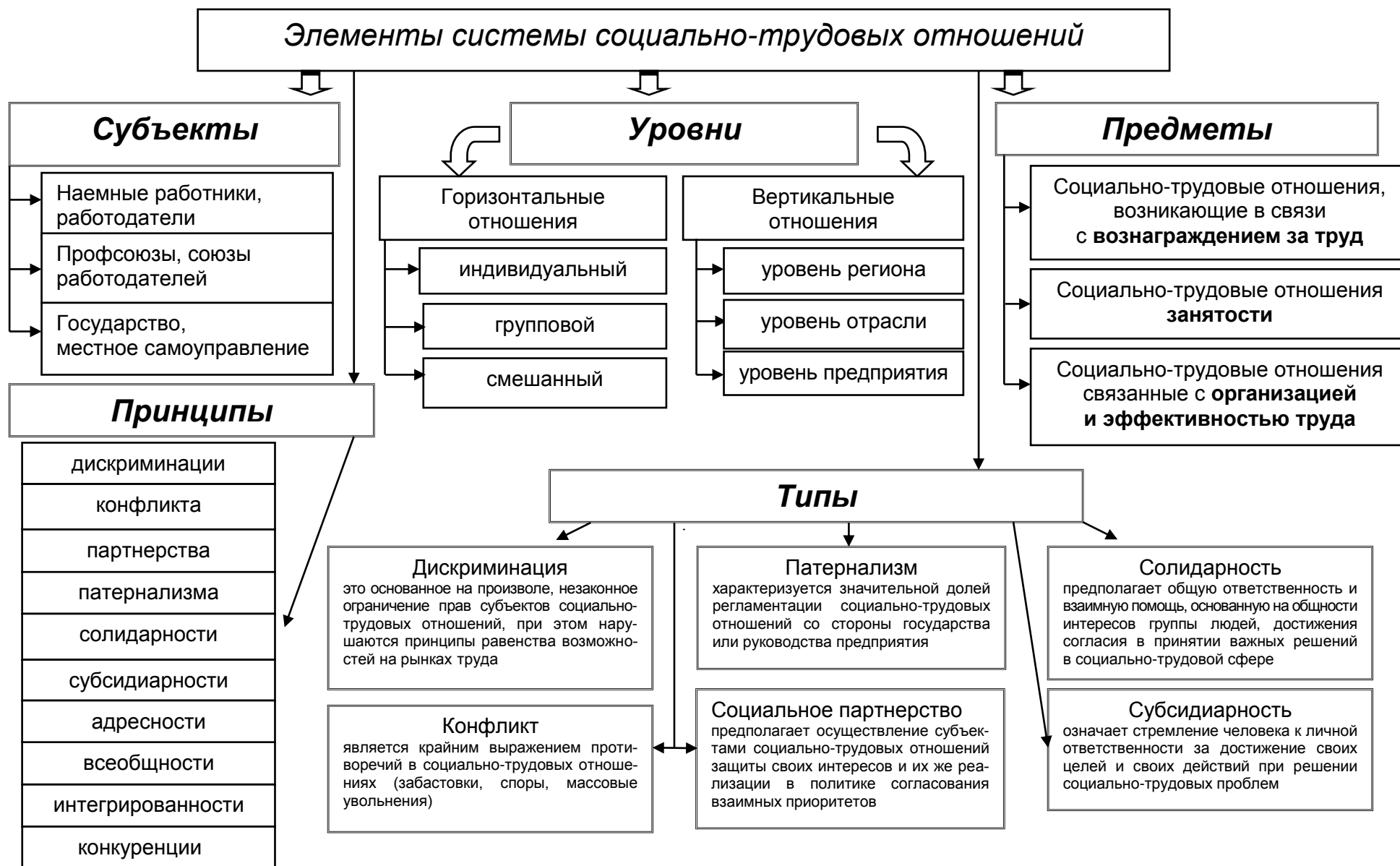


Рис. 3.1. Структура системы социально-трудовых отношений

Программы социально-экономического развития региона и государства решают ряд задач, а именно:

- уменьшения количества убыточных предприятий регионов;
- роста численности субъектов предпринимательской деятельности;
- увеличения денежных поступлений в бюджет;
- формирования развитой инфраструктуры регионов;
- обеспечения продуктивной занятости;
- увеличения товарооборота предприятий в каждом регионе страны;
- повышения благосостояния и социальной защищенности населения.

Решение перечисленных задач осуществляется посредством разработки и внедрения программ по поддержке предпринимательской деятельности, активизация которой позволит, с одной стороны, увеличить количество рабочих мест и тем самым уменьшить имеющийся уровень безработицы, а с другой – приведет к увеличению денежных поступлений в бюджет и повышению жизненного уровня населения.

Таким образом, рассматривая функционирования механизма социально-трудовых отношений, нельзя абстрагироваться от экономической сферы субъектов хозяйствования. Развитие экономической сферы таких субъектов формирует социально-трудовые отношения.

Вопросы для самодиагностики

1. Дайте определение социально-трудовых отношений.
2. Назовите формы социально-трудовых отношений.
3. Охарактеризуйте субъекты социально-трудовых отношений.
4. Представьте характеристику сторон СТО.
5. Раскройте сущность принципов и типов социально-трудовых отношений.
6. В чем состоит концепция качества трудовой жизни?
7. Объясните сущность программно-нормативного регулирования социально-трудовых отношений.

Тема 4. Социальное партнерство

Цель: определение сущности социального партнерства, рассмотрение коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, организации социального партнерства и механизма его формирования в Украине.

План

- 4.1. Сущность и задачи социального партнерства в рыночных условиях.
- 4.2. Содержание и механизм социального партнерства.
- 4.3. Коллективные договоры.

Изучение данной темы позволяет сформировать у студентов совокупность компетентностей. В результате студент **должен знать:**

сущность социального партнерства и его роль в регулировании социально-трудовых отношений;

субъекты социального партнерства и их характеристику;

основные принципы социального партнерства;

уровни и виды коллективных соглашений;

порядок заключения соглашений.

На основе приобретенных знаний студент **должен уметь:**

характеризовать и анализировать модели социального партнерства;

различать виды социального партнерства;

формировать механизм социального партнерства.

Ключевые понятия и термины

Интересы сторон социального партнерства. Генеральное соглашение. Коллективные договоры. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений. Коллективные соглашения. Национальный совет социального партнерства. Механизм социального партнерства. Примиряющие процедуры.

4.1. Сущность и задачи социального партнерства в рыночных условиях

При изучении данной темы студент должен усвоить, что социальное партнерство – это система взаимосвязей между работниками, трудовыми коллективами, профсоюзами и работодателями и их объединениями при посреднической роли государства в регулировании социально-трудовых отношений путем взаимопонимания и сотрудничества в условиях социального мира, выражает принципы социальной политики государства. Социальное партнерство является специфическим видом гражданских отношений между различными социальными группами, которые имеют существенно различные социально-экономические и политические интересы. Сущность социального партнерства определяется в двух аспектах. Во-первых, социальное партнерство – это особый, специфический тип отношений между социальными группами, классами,

субъектами производства, который позволяет в условиях сохранения социального мира обеспечить баланс и реализацию важнейших социально-трудовых интересов. Во-вторых, – это метод, система взаимоотношений, взаимодействия между работодателями, государственными органами и представителями наемных работников, основанная на коллективных переговорах, поиске взаимоприемлемых решений по регулированию социально-трудовых отношений.

Основными задачами системы социального партнерства в Украине можно считать:

- преодоление монополии в распределении созданного продукта путем привлечения всех субъектов общественных отношений к управлению производством;

- повышение мотивации к труду с целью обеспечения высоких конечных результатов работы, что будет способствовать повышению уровня жизни в стране;

- устранение факторов социальной напряженности в обществе и уменьшение на этой основе негативных экономических последствий.

4.2. Содержание и механизм социального партнерства

Сущность социального партнерства обуславливает его содержание: совместное рассмотрение и согласование социально-трудовой политики на всех уровнях на основе повышения эффективности труда;

- разработка критериев социальной справедливости и установление гарантированных мер защиты эффективной работы объектами социального партнерства;

- преимущественно переговорно-договорной характер взаимоотношений между представителями работников и работодателей при составлении соглашений и устранении недоразумений и противоречий относительно намерений, которые представляют законные интересы каждой из сторон;

- привлечение всех субъектов общественных отношений к управлению и преодолению на этой основе монополии в распределении созданного продукта;

- усиление мотивации к труду и обеспечение высоких результатов работы как необходимого условия повышения качества жизни;

- достижения взаимного стремления сторон по выполнению намеченных программ содействия утверждению в обществе социального мира и согласия.

Студент должен понимать, что дальнейшее развитие социального партнерства требует определенного механизма. Им является система органически связанных структурно-организационных элементов (субъектов, предметов, нормативно-правового обеспечения), форм, методов, принципов, тактики и технологий взаимоотношений, которые в наибольшей степени соответствуют условиям настоящего времени. Эффективность работы такого механизма определяет совокупный результат функционирования его составляющих, а степень соответствия и интеграции, комплексности, совершенствования всех элементов этого механизма – это необходимое условие успешного функционирования системы социального партнерства (рис. 4.1).

4.3. Коллективные договоры

Многоуровневая система коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений позволяет на основе сотрудничества и компромиссов согласовывать интересы основных субъектов экономических процессов – работодателей и наемных работников – при посредничестве государства.

Достижение равновесия между субъектами социально-трудовых отношений является главной задачей государства, происходит оно через законодательное регулирование. Именно баланс интересов между партнерами находит воплощение в коллективных договорах и соглашениях различного уровня.

При изучении данной темы следует учитывать, что генеральное соглашение определяет согласованные позиции сторон по основным принципам проведения социально-экономической политики. Оно заключается, согласно Закону Украины "О коллективных договорах и соглашениях", между Кабинетом Министров и профессиональными союзами Украины. В нем предусматриваются положения о принципах регулирования социально-трудовых отношений и социальной политики на государственном уровне:

- гарантии труда и обеспечения продуктивной занятости;
- минимальные социальные гарантии оплаты труда и доходов всех групп населения;
- размер прожиточного минимума;
- социальное страхование;
- режим работы и отдыха;
- условия и охрана труда и досуга;
- условия роста фондов оплаты труда и межотраслевых соотношений в оплате труда.

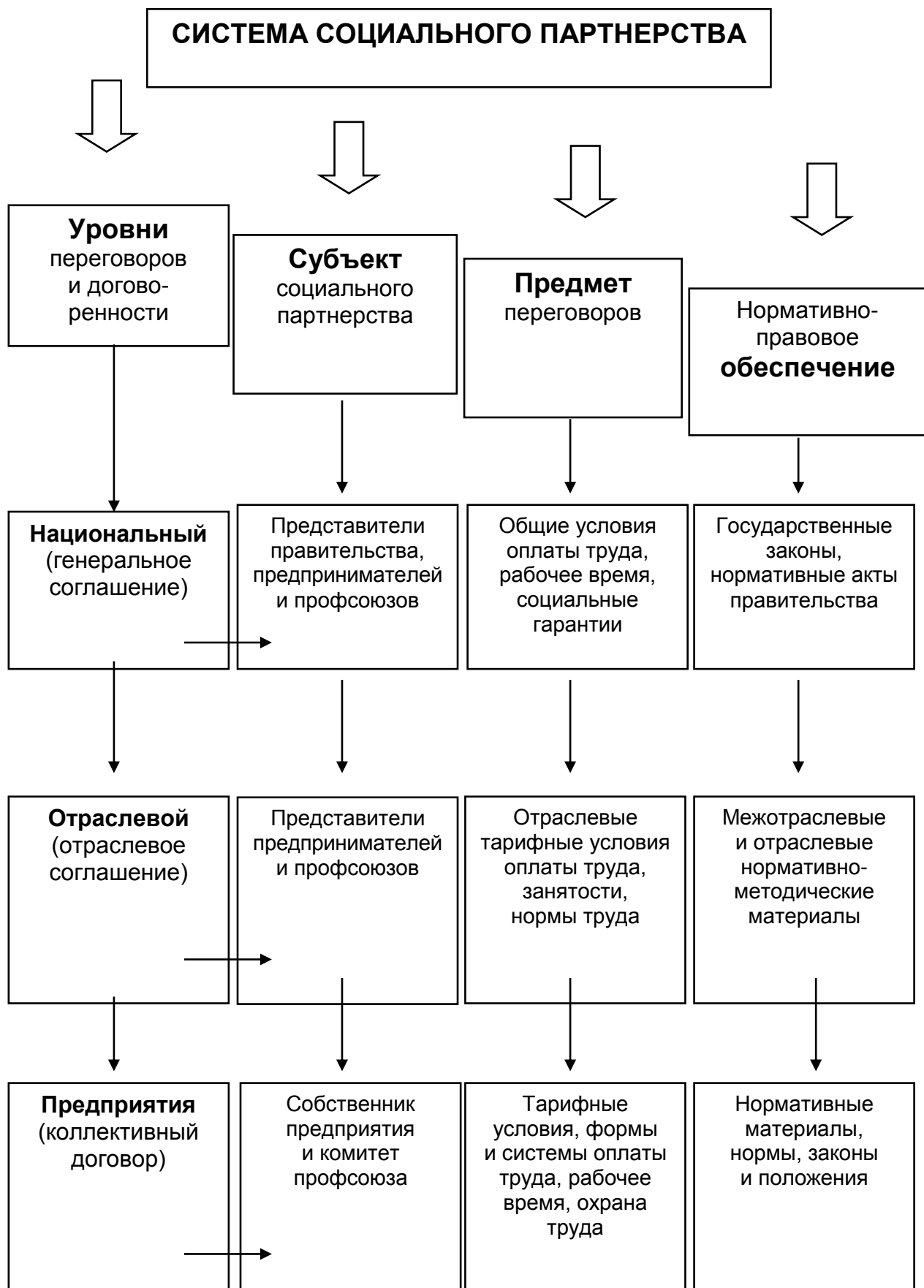


Рис. 4.1. Схема системы социального партнерства

Нормы генерального соглашения являются обязательными для учета и заключения соглашений (договоров) на отраслевом, региональном и производственном уровнях как минимальные гарантии.

Актуальной проблемой является обеспечение продуктивной занятости и социальной защиты работников, которое происходит посредством разработки отраслевых, территориальных и государственных программ занятости населения.

Содержание генерального соглашения предусматривает решение вопросов по установлению оптимальных соотношений в оплате труда работников бюджетных учреждений и организаций; гарантированных размеров доплат, надбавок и компенсаций межотраслевого характера; обязательства по погашению задолженности по заработной плате; получению государственной помощи, обеспечения жильем и коммунально-бытовыми услугами; порядка предоставления субсидий малообеспеченным слоям населения.

Студент должен понимать, что на территориальном или региональном уровне заключается территориальное или региональное соглашение. На региональном уровне соглашение заключается между местными органами государственной власти или региональными объединениями предпринимателей (при наличии соответствующих полномочий) и объединениями профсоюзов. Сделками на территориальном уровне регулируются нормы социальной защиты наемных работников, социальные гарантии, компенсации, льготы устанавливаются выше, чем по Генеральному соглашению, корректируются в сторону увеличения условия оплаты сквозных профессий и должностей, размеры надбавок и условия выплаты, предоставляется перечень предприятий и организаций, в которых рекомендовано изменить темпы роста заработной платы.

Отраслевое тарифное соглашение заключается между отраслевыми профсоюзами и отраслевым объединением работодателей. Организация переговорного процесса по заключению отраслевых тарифных соглашений является составляющей деятельности Национального совета социального партнерства. Отраслевым соглашением регулируются отраслевые нормы, в частности: нормирования и оплаты труда, установления для предприятий отрасли минимальных размеров заработной платы, доплат и надбавок с учетом специфики, условий труда отдельных профессиональных групп и категорий работников отрасли; установление минимальных социальных гарантий, компенсаций, льгот в сфере

труда и занятости; регулирование трудовых отношений; жилищно-бытовое, медицинское, культурное обслуживание организаций оздоровления и отдыха; условия роста фондов оплаты труда; установление квалификационных соотношений в оплате труда.

Организационной основой социального партнерства при заключении отраслевых соглашений являются взаимные консультации, переговоры, соглашения между различными субъектами.

На производственном уровне заключается коллективный договор, который является правовым актом, инструментом коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений между рабочими и их работодателями с целью регулирования производственных, трудовых и социально-экономических отношений и согласования интересов трудящихся, владельцев или уполномоченных ими органов.

Особое внимание следует уделить тому, что коллективный договор заключается на предприятиях, в учреждениях и организациях всех форм собственности, которые используют наемный труд и имеют право юридического лица; в структурных подразделениях в пределах их компетенции. Содержание коллективного договора определяется сторонами в пределах их компетенции. В нем фиксируются договоренности сторон по таким вопросам: обеспечения продуктивной занятости; изменения в организации производства и труда; нормирования и оплаты труда, формы, системы, размеры заработной платы и других видов трудовых выплат (доплат, надбавок, премий и др.), установления гарантий, компенсаций, льгот; участия трудового коллектива в формировании, распределении и использовании прибыли предприятия; режима работы, продолжительности рабочего времени и отдыха; условий и охраны труда; обеспечения жилищно-бытового, культурного, медицинского обслуживания, организации оздоровления и отдыха работников; гарантии деятельности профсоюзной организации (или иных представительских организаций работников); условий регулирования фондов оплаты труда и установления квалификационных соотношений в оплате труда.

При изучении данной темы студент должен помнить, что в коллективном договоре могут предусматриваться и другие вопросы оплаты труда, гарантии, льготы и тому подобное. Положения коллективного договора распространяются на всех работников предприятия и обязательны для выполнения как собственником, так и работниками предприятия. Коллективный договор заключается по инициативе одной из сторон в трехмесячный срок после решения о создании предприятия. Проект коллективного

договора обсуждается в трудовом коллективе и выносится на рассмотрение общего собрания (конференции) трудового коллектива. В случае реорганизации предприятия коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока, на который он был заключен, или по соглашению сторон он может быть пересмотрен. При смене собственника предприятия действие коллективного договора сохраняется до конца его действия, но не более одного года, в течение которого стороны начинают переговоры о заключении нового договора, его изменении или дополнении. Работа по заключению коллективных договоров основывается на принципах: соблюдения норм законодательства; равноправия сторон; свободного выбора и обсуждения вопросов, содержащих положения коллективных договоров и соглашений; добровольного принятия обязательств и реальность их обеспечения. Заключению коллективных договоров предшествуют коллективные переговоры. Взаимные консультации и переговоры следует проводить регулярно, обеспечивая систематический контроль за соблюдением договоров, соглашений.

Вопросы для самодиагностики

1. Охарактеризуйте этапы становления системы социального партнерства.
2. Назовите принципы социального партнерства, разработанные МОТ и их характеристику.
3. Что представляет собой механизм социального партнерства?
4. Каков порядок проведения трехсторонних переговоров на национальном уровне и заключения Генерального соглашения?
5. Как проводятся тарифные переговоры на отраслевом уровне и какие особенности их проведения?

Тема 5. Рынок труда и его регулирование

Цель: рассмотрение сущности рынка труда, механизма его регулирования, обоснование необходимости и методов регулирования рынка труда.

План

- 5.1. Рынок труда в системе рыночных отношений.
- 5.2. Основные компоненты рынка труда и механизм их взаимодействия.
- 5.3. Государственное регулирование рынка труда.

Изучение данной темы позволяет сформировать у студентов совокупности компетентностей. В результате студент **должен знать**:
сущность, цели и задачи рынка труда и его регулирования;
элементы рынка труда, его типы и виды;
определение сегментации рынка труда;
инфраструктуру рынка труда и его элементы;
особенности регулирования рынка труда на современном этапе.
На основе приобретенных знаний студент **должен уметь**:
проводить сбор, анализ и обработку данных, необходимых для оценки состояния рынка труда;
анализировать тенденции изменений на рынке труда;
определять влияние спроса и предложения на рынок труда.

Ключевые понятия и термины

Рынок труда. Структура рынка труда. Спрос на труд. Предложение труда. Первичный рынок труда. Вторичный рынок труда. Конъюнктура рынка труда. Сегментация рынка труда. Механизм государственного регулирования рынка труда.

5.1. Рынок труда в системе рыночных отношений

Изучение данной темы следует начинать с выяснения сущности рынка труда. Рынок труда как составная часть рыночной экономики представляет собой систему общественных отношений с согласованными интересами предпринимателей и наемной рабочей силы. Рынку труда присущи такие характеристики. Рынок труда – это: во-первых, совокупность экономических отношений между спросом и предложением; во-вторых, – место пересечения различных экономических и социальных интересов и функций; в-третьих, с позиций предприятий – поле взаимоотношений отдельного предприятия и его сотрудников (то есть потенциальных или фактических работников, но думающих о переходе на новое место работы в пределах фирмы).

Структуру рынка труда представляют:

конкурентные отношения между работниками и предпринимателями, а также внутри каждой из этих групп;
механизм государственного регулирования рынка рабочей силы;
система социальной защиты населения.
Рынок труда выполняет ряд функций:
организации встречи работодателей и наемных работников;
обеспечения конкуренции на рынке труда, как между работодателями, так и наемными работниками;

установления равновесных ставок заработной платы;

решения вопросов занятости населения;

осуществления социальной поддержки безработных путем перераспределения рабочей силы в народном хозяйстве между отраслями и сферами производства и обеспечения работой незанятого населения.

Особое внимание следует уделить тому, что функционирование рынка труда имеет ряд особенностей, а именно: неотделимость прав собственности на товар-труд от его владельца; значительная продолжительность контакта продавца и покупателя; действие не денежных факторов сделки (условия труда, микроклимат в коллективе, перспективы продвижения по службе и профессионального роста); наличие большого количества институциональных структур особого рода (система трудового законодательства; различные учреждения и службы регулирования занятости, государственные программы в области труда и занятости и т. д.); высокая степень индивидуализации сделок.

Сегментация рынка труда – это разделение работников и рабочих мест на устойчивые и замкнутые секторы, зоны, которые определяют мобильность рабочей силы своими границами. Причинами разделения рынка труда на сегменты являются различия в уровнях: экономической эффективности производства; социальной эффективности труда; социальной эффективности производства.

Студент должен знать, что сегментами рынка труда являются первичный и вторичный рынки труда. Первичный рынок труда – это рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, а также возможность профессионального продвижения, прогрессивная технология, система управления и т. п. Вторичному рынку труда свойственна высокая текучесть кадров и нестабильная занятость, низкий уровень заработной платы, отсутствие профессионального продвижения, роста квалификации, наличие отсталой техники и технологии, отсутствие профсоюзов.

5.2. Основные компоненты рынка труда и механизм их взаимодействия

При изучении данного вопроса особое внимание следует обратить на то, что главными компонентами рынка труда являются *совокупное предложение* (П), охватывающее всю наемную рабочую силу, и *совокупный спрос* (С) как общая потребность экономики в наемной рабочей силе. Они составляют совокупный рынок труда.

Спрос на рынке труда формируют работодатели, принимающие решения о найме рабочей силы в зависимости от состояния внешней среды. Предложение на рынке труда представлено определенными группами трудоспособных людей: теми, кто не имеет, но хочет найти и ищет работу; теми, кто имеет работу, но не удовлетворен ею и подыскивает себе другое место работы; теми, кто имеет работу, но по их представлению, могут в ближайшем будущем потерять ее и поэтому ищут другое место работы.

Основным показателем рынка труда является *оплата труда*, которая определяется исходя из совокупной стоимости благ, необходимых для обеспечения нормальной жизнедеятельности человека. Конечный уровень оплаты труда определяется под воздействием множества факторов, к основным из которых относится спрос и предложение на рынке труда.

К основным факторам, под влиянием которых формируется размер оплаты труда, относятся: возрастная и половая структура рынка труда. Значительное влияние на рынок труда оказывает количество на нем людей различных возрастных и половых групп; уровень жизни населения; характер интенсивности общественного труда; производительность общественного труда; уровень социально-экономического развития национальной экономики; уровень научно-технического развития национальной экономики; географическое, природное и климатическое размещение трудовых ресурсов.

Изменение уровня и размера оплаты труда находится в прямом взаимодействии с изменением спроса и предложения на рынке труда. Другим важным фактором, который оказывает определяющее воздействие на функционирование рынка труда, является спрос – потребность работодателя в сотрудниках, отличающихся определенной квалификационной и профессиональной характеристикой.

Студент должен знать, что спрос на рынке труда формируется под влиянием таких факторов: структуры общественного производства; уровня развития и структуры общественного производства; доминирующих форм общественного производства; объемов общественного производства; уровня научно-технического развития и оснащенности национальной экономики; темпов роста и развития национальной экономики.

Предложение на рынке труда формируется под влиянием таких основных факторов: среднего уровня оплаты труда; количества населе-

ния и в целом демографической ситуации; профессиональной структуры рынка труда (заключается в переизбытке или недостатке определенных профессий); мобильности населения; этнических, религиозных, культурных и психологических особенностей населения.

В связи с этим полезно учитывать, что основные результаты функционирования рынка труда связаны с такими факторами: условиями занятости (зарплатой, уровнем вознаграждения, условиями труда); уровнем занятости.

Особое внимание следует уделить тому, что конъюнктура рынка – это соотношение спроса и предложения на рынке труда. На конъюнктуру влияют демографические, этнические, социальные, политические, экологические и другие факторы.

В зависимости от соотношения между спросом и предложением различают три типа конъюнктуры рынка труда:

трудодефицитная, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда;

трудоизбыточная, когда на рынке труда имеется значительное число безработных и соответственно избыток предложения труда;

равновесная, когда спрос на труд соответствует его предложению.

При изучении данного вопроса студент должен обратить внимание на то, что неотъемлемой характеристикой цивилизованного рынка труда, показателем его развитости и критерием действенности является многофункциональная и высокоэффективная инфраструктура, включающая государственные и негосударственные учреждения содействия занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации и фонды, нормативно-правовую среду, которые обеспечивают взаимодействие между спросом и предложением на рабочую силу.

5.3. Государственное регулирование рынка труда

При изучении данного вопроса особое внимание следует обратить на то, что в настоящее время государство формирует и регулирует свой рынок труда с учетом специфики национальной экономики, применяя при этом широкий набор методов и инструментов. Главное направление политики на рынке труда – предупреждение безработицы и достижение полной занятости населения. Механизм государственного регулирования рынка труда представлен на рис. 5.1.

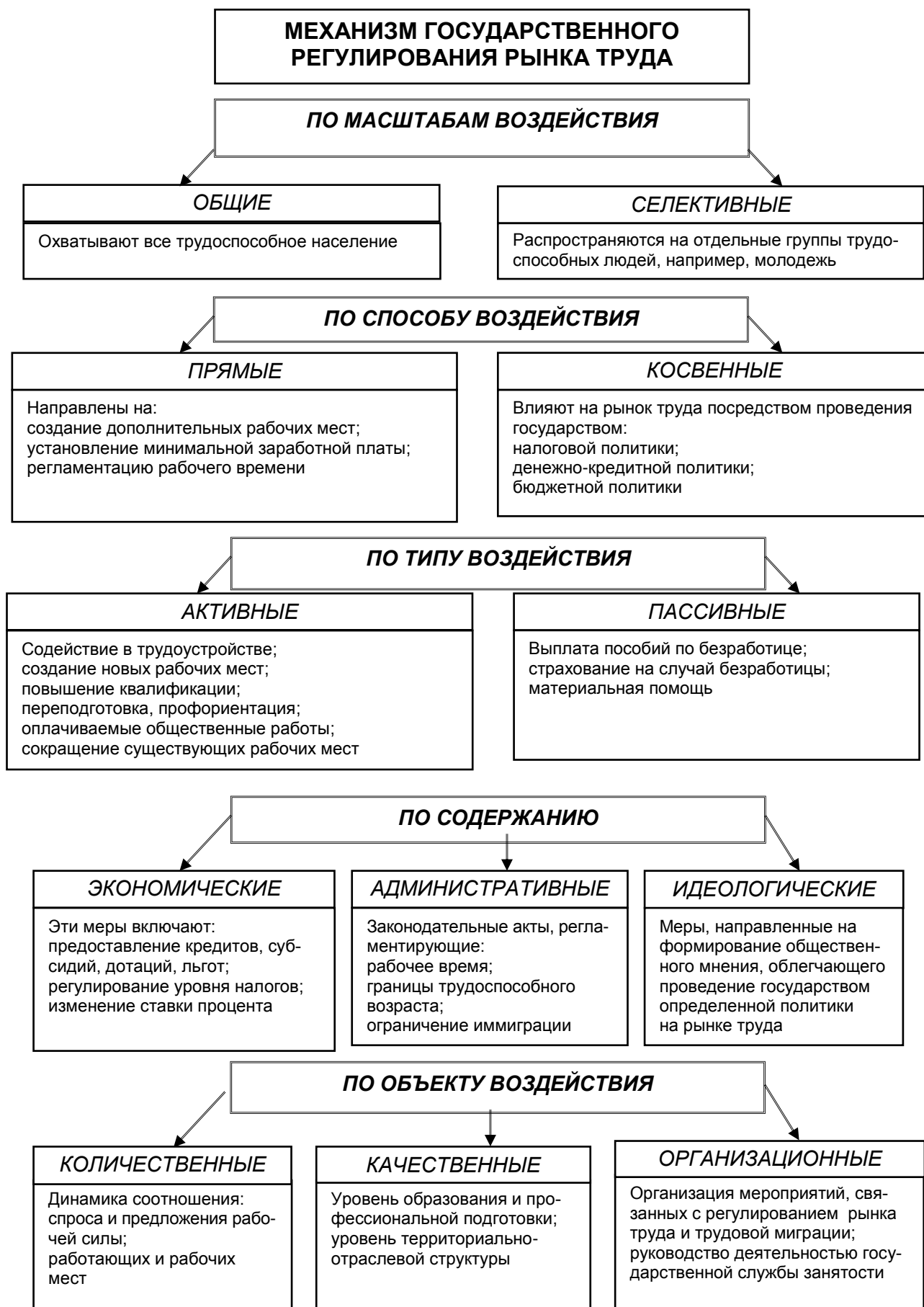


Рис. 5.1. Регулирование рынка труда

Функционирование и регулирование рынка труда имеет ряд преимуществ. В частности:

облегчает и ускоряет процесс согласования личных, коллективных и общенародных интересов при размещении работников в системе общественного разделения труда;

обеспечивает необходимую гибкость процесса подготовки и распределения рабочей силы;

оказывает содействие повышению эффективности труда за счет рационального размещения работников по социальным сферам производства;

выполняет функцию связующего звена между профессиональной подготовкой работников и их использованием;

является рычагом регулирования индивидуальных доходов, приближения их к общественно необходимому уровню с учетом квалификации и дефицитности профессий;

в результате конкуренции работодателей по привлечению квалифицированных работников улучшает условия труда и обеспечивает индивидуальное воспроизводство производственных способностей работников;

является эффективным средством оптимизации потоков распределения и перераспределения рабочей силы.

Вопросы для самодиагностики

1. Что означает понятие "рынок труда" как подсистема рыночной экономики?
2. Назовите условия возникновения и эффективного функционирования рынка труда.
3. Охарактеризуйте элементы рынка труда.
4. В чем заключается сущность конъюнктуры рынка труда? Назовите типы конъюнктуры.

Тема 6. Социально-трудовые отношения занятости

Цель: рассмотрение проблем занятости и безработицы, определение направлений государственной политики в сфере занятости и социальной защиты населения.

План

- 6.1. Сущность и цели государственной политики занятости.
- 6.2. Виды и формы занятости.
- 6.3. Механизм регулирования занятости населения в Украине.

6.4. Безработица: причины, особенности, социальная защита населения.

Изучение данной темы позволяет сформировать у студентов совокупности компетентностей. В результате студент **должен знать:**

понятие "занятость населения", ее виды и формы;

основные направления государственной политики занятости населения;

понятие безработицы, ее виды, причины возникновения;

социально-экономические последствия безработицы.

На основе приобретенных знаний студент **должен уметь:**

различать активные и пассивные методы регулирования занятости;

рассчитать уровень безработицы, и уровень занятости населения;

проводить социально-экономическое оценивание уровня безработицы.

Ключевые понятия и термины

Безработица. Государственная политика занятости. Государственная служба занятости. Пособие по безработице. Занятость. Закон Оукена. Материальная помощь по безработице. Полная занятость. Естественный уровень безработицы. Уровень безработицы. Социальная защита безработных.

6.1. Сущность и цели государственной политики занятости

Изучение данного вопроса следует начинать с понятия занятости. Занятость – одна из самых сложных и важных экономических категорий, поскольку, с одной стороны, обеспечивает производство валового внутреннего продукта – основу жизнедеятельности человеческого общества, а с другой отражает потребности человека в самореализации через участие в общественно-полезном труде. Обеспеченность занятости всего трудоспособного населения является важной задачей государства и правительства. Для решения этой задачи государство принимает соответствующие законы о занятости и разрабатывает

комплекс мер, способствующих их реализации, то есть проводит политику занятости.

Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречит законодательству и, как правило, приносит заработок (трудовой доход).

Как чрезвычайно важное явление социально-экономической жизни общества, отношения занятости далеко не исчерпываются проблемами безработицы, они включают также рациональное использование труда, обеспечение достойного уровня жизни работающего населения, удовлетворение потребностей народного хозяйства в рабочей силе с учетом ее количества и качества, удовлетворение профессиональных потребностей работников, социальную поддержку в случае потери работы и тому подобное. Таким образом, понятие "занятость" включает в себя экономический, социальный и правовой аспект и рассматривается как триада категорий.

Особое внимание следует уделить тому, что целью государственной политики в сфере занятости населения являются: обеспечение равных возможностей лицам в реализации их права на труд; содействие повышению профессионального уровня трудоспособного населения в соответствии с общественными потребностями; содействие занятости населения, в том числе в сельской местности и на депрессивных территориях; обеспечение экономики квалифицированными кадрами; сбалансирования спроса на рабочую силу (создание надлежащего количества рабочих мест) и ее предложения (создание условий для профессионального развития, достойных условий для труда); приоритетность обеспечения полной и продуктивной свободно избранной занятости; обеспечение социальной защиты лиц в случае наступления безработицы; усиление социальной и правовой защиты граждан Украины, работающих за рубежом, в том числе путем активизации международного сотрудничества, заключения договоров, касающихся вопросов защиты прав трудовых мигрантов.

6.2. Виды и формы занятости

При изучении данной темы студент должен усвоить, что виды занятости – это распределение активной части населения по сферам и отраслям, от которого зависит текущее экономическое развитие страны. Так, глубокие общественные и экономические преобразования, которые происходили в Украине за время ее независимости,

существенно повлияли на численность и структуру занятости населения.

В зависимости от количественных и качественных характеристик различают полную, эффективную и рациональную занятость.

В современной экономической теории и практике полная занятость означает создание таких материально-технических, социально-экономических условий, которые обеспечивали бы возможность трудоустройства трудоспособного населения и все желающие работать имели работу с оплатой на уровне реальной заработной платы, которая сложилась в настоящее время.

Продуктивная (эффективная) занятость обеспечивает соответствие имеющегося количества рабочих мест профессионально-квалифицированной рабочей силе, а также обеспечивает надлежащий доход, здоровье, повышение образовательного и профессионального уровня каждого члена общества. Критерием эффективной занятости является экономия и повышение производительности совокупного общественного труда.

Рациональная занятость включает в себя разумное сочетание уровня занятости в общественном производстве с другими ее видами: учебой, воспитанием подрастающего поколения, политической деятельностью и тому подобное. Стремление к наиболее полной и при этом эффективной занятости всего экономически активного населения страны – цель любой экономической системы.

Формы занятости могут классифицироваться по различным критериям и создаваться с помощью:

- организационно-правовых форм, охватывающих нормы правового регулирования продолжительности и режимов рабочего дня (полный или неполный рабочий день, жесткие или гибкие режимы труда и отдыха);

- регулярности трудовой деятельности (постоянная, временная, эпизодическая работа);

- места выполнения работы (на предприятии, дома);

- статуса деятельности (основная, дополнительная).

В социально-экономическом аспекте различают занятость в зависимости от формы собственности: занятость в государственном секторе экономики, на предприятиях и организациях коллективной и индивидуальной собственности.

Также выделяют такие формы занятости: экономически хозяйственная занятость, то есть все виды деятельности по созданию валового продукта и национального дохода; служебная занятость, связанная со службой в вооруженных силах, работой на выборных и назначенных должностях; социальная занятость, которая связана с выполнением функций социального характера (творческая, интеллектуальная занятость, обучение, религия, а также уход за детьми, престарелыми и инвалидами).

6.3. Механизм регулирования занятости населения в Украине

При изучении данной темы студент должен усвоить, что рынок труда в сфере занятости не может быть саморегулирующейся системой. Более полная и эффективная занятость достигается благодаря государственному регулированию. Занятость должна рассматриваться как один из главных ориентиров развития экономической системы, который определяет перегруппировки финансовых, материальных и трудовых ресурсов в государстве. Политика занятости имеет несколько уровней: общегосударственный, региональный и на уровне предприятия.

На государственном уровне определяются минимальные необходимые нормативы функционирования рынка труда, происходит унификация системы социального и трудового законодательства, определяется объем прав работодателей и наемных работников, пределы компетенции местных органов управления рынком труда.

На региональном уровне изучается состояние рынка труда, соотношение спроса и предложения рабочей силы с учетом специфики каждого региона.

На уровне предприятия регулированию подлежат рабочие места и трудовые процессы, планирование в сфере кадров, профессиональное обучение и социальная защита.

Механизм регулирования занятости основывается на таких принципах: обеспечения равных возможностей всем гражданам в реализации права на свободный выбор вида деятельности в соответствии со способностями и профессиональной подготовкой; содействия обеспечению эффективной занятости, предотвращению безработицы, созданию новых рабочих мест; координации деятельности в сфере занятости с другими направлениями социально-экономической политики, международное сотрудничество в решении проблем занятости; обеспечения контроля профсоюзов, союзов предпринимателей, владельцев предприятий за выполнением мероприятий по обеспечению занятости населения.

Студент должен знать, что механизм регулирования занятости основывается на правовой базе и гарантирует обеспечение прав граждан на труд, организует занятость населения и компенсации при потере работы. В области трудоустройства и занятости населения правительством Украины принят ряд законодательных актов: Закон Украины "О занятости населения", "Об охране труда", "Об организации оплачиваемых общественных работ", "О государственных социальных стандартах и государственных социальных гарантиях".

6.4. Безработица: причины, особенности, социальная защита населения

Изучение данного вопроса следует начинать с определения понятия безработицы. Безработица – это сложное экономическое, социальное и психологическое явление. Безработицей называется социально-экономическая ситуация в обществе, при которой часть активных трудоспособных граждан не может найти работу, которую они способны выполнять, что обусловлено преобладанием предложения труда над спросом на нее. Безработица считается, с одной стороны, важным стимулом трудовой дисциплинированности и активности работающего населения, а с другой – большим общественным злом, социально-экономические потери от которого столь значительны, что во всем мире прилагается много усилий к его минимизации.

Особое внимание следует уделить тому, что причинами возникновения безработицы являются:

- недостаток совокупного эффективного спроса, что приводит к уменьшению экономической и предпринимательской активности и к уменьшению количества рабочих мест;

- негибкость системы относительных цен и ставок заработной платы и искажения в ней, связанные с денежной экспансией государства и последующей инфляцией;

- недостаточная мобильность рабочей силы;

- структурные сдвиги в экономике;

- дискриминация на рынке труда в отношении женщин, молодежи и национального меньшинства;

- демографические изменения в численности и составе рабочей силы;

- сезонные колебания в уровнях производства отдельных отраслей экономики.

Динамика безработицы носит неравномерный характер. Как показывает опыт развитых стран, каждые 7 – 11 лет происходит массовое

обновление основного капитала и, как результат, высвобождение морально устаревшей рабочей силы. Соответственно растет спрос на рабочую силу, способную освоить технику нового поколения. В связи с переходом к очередному долгосрочному циклу (50 – 60 лет), уровень безработицы значительно возрастает, поскольку происходят скачкообразно изменения в технике и технологической структуре производства, а также в условиях денежного обращения, возникают новые отрасли, меняется структура производства, профессиональный состав работников.

Безработицу необходимо рассматривать с точки зрения: статуса безработного; уровня безработицы; распространенности безработицы; продолжительности безработицы; видов безработицы.

В Украине используют два подхода для определения количества безработных.

Студент должен знать, что безработными, по методологии Международной организации труда (МОТ), считаются лица в возрасте 15 – 70 лет (зарегистрированные и незарегистрированные в государственной службе занятости), которые в данный момент не имеют работы, ищут ее, готовы к ней приступить в течение ближайших двух недель, то есть начать работать за плату по найму или на собственном предприятии.

По украинскому законодательству безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости, ищут работу и готовы приступить к ней.

Уровень безработицы представляет собой удельный вес численности безработных в численности экономически активного населения, выраженный в относительных единицах.

При изучении данного вопроса особое внимание следует обратить на то, что известный американский исследователь в области макроэкономики Артур Оукен математически выразил отношение между уровнем безработицы и объемом валового национального продукта (ВНП), известное как Закон Оукена. Согласно этому закону превышение уровня безработицы на 1 % над естественным уровнем приводит к потере ВНП в размере 2 – 2,5 % по сравнению с потенциальным. Закон Оукена может трактоваться и таким образом: прирост ВНП на 2,5 % удерживает уровень безработицы на постоянном уровне. Для уменьшения уровня безработицы на 1 % надо обеспечить дополнительно прирост ВНП в размере 2 % (таким образом, чтобы уменьшить безработицу на 1 % необходимо обеспечить прирост ВНП на уровне 4,5 % (2,5 % + 2 %)).

В системе социальной защиты в связи с безработицей необходимо различать: помощь безработным в социальном страховании и вспомогательные выплаты безработным и членам их семей. Страхование по безработице предусматривает профилактику безработицы, ее снижение; страхование распространяется на экономически активное население. Финансирование должно осуществляться главным образом за счет доходов, то есть взносов застрахованных работников и работодателей, а также ассигнований из государственного и местных бюджетов. Вспомогательные выплаты имеют в основном компенсационный характер и направлены на поддержку наиболее уязвимой части населения и осуществляются за счет местных бюджетов.

Вопросы для самодиагностики

1. В чем заключается сущность занятости населения?
2. Назовите основные цели государственной политики в сфере занятости.
3. Какие категории граждан относятся к занятому населению?
4. Какие существуют виды занятости?
5. Что представляет собой продуктивная занятость?
6. Каков механизм регулирования занятости населения в Украине?
7. Назначение и функции службы занятости.
8. Что представляет собой безработица и ее виды?
9. Дайте социально-экономическую оценку уровня безработицы.
10. Социальная защита населения от безработицы.

Содержательный модуль 2

Организационные, экономические и социальные компоненты процесса труда

Тема 7. Организация и нормирование труда

Цель: определить сущность организации труда на предприятии, раскрыть содержание ее элементов, установить тенденции их развития и методы оптимизации.

План

- 7.1. Сущность и задачи организации труда.
- 7.2. Элементы организации труда. Разделение и кооперация труда.
- 7.3. Нормирование труда в организации.

Изучение данной темы позволяет сформировать у студентов совокупности компетентностей. В результате студент **должен знать:**

сущность организации труда и ее основы;

функции организации труда и ее роль в обеспечении эффективности производства;

основные элементы организации труда;

формы организации труда;

объекты, содержание и методы нормирования труда.

На основе приобретенных знаний студент **должен уметь:**

различать виды разделения и кооперации труда;

выделять в структуре трудового процесса составляющие элементы;

анализировать существующие условия труда и факторы их формирования;

проводить анализ эффективности использования рабочего времени.

Ключевые понятия и термины

Организация труда. Элементы организации труда. Разделение и кооперация труда. Организация и обслуживание рабочих мест. Трудовой процесс. Условия труда. Дисциплина труда. Нормирование труда.

7.1. Сущность и задачи организации труда

В рыночных условиях хозяйствования возрастает важность всех факторов, влияющих на эффективность производства, одним из них является научная организация труда. Поэтому изучение данной темы необходимо начать с выяснения сущности основных направлений организации труда. Так в экономической теории под общественной организацией труда понимается формирование и поддержание пропорций, как между сферами приложения труда, так и между сферами производства и непроизводственной сферой. Организация труда это важнейшая составляющая организации производства, заданием которой является обеспечение рационального соединения живого труда со средствами производства на каждом участке предприятия, эффективное взаимодействие производственных, управленческих и обслуживающих звеньев.

Организация труда – это система производственных взаимосвязей работников со средствами производства, создающая определенный

порядок трудового процесса; это систематическая деятельность по внедрению нововведений в существующую организацию труда для приведения ее в соответствие с достигнутым уровнем развития науки, техники и технологии.

Студент должен понимать, что основными задачами организации труда являются:

экономические задачи – достижение минимальной экономии живого и овеществленного труда, повышение производительности, снижение расходов в процессе производства продукции и предоставление услуг надлежащего качества;

социально-технологические задачи – создание таких условий труда, которые бы обеспечивали высокий уровень трудоспособности занятых в производстве, обеспечение разнообразия, содержательности и престижности работы.

Организация труда на предприятии должна быть научной, обеспечивать непрерывное внедрение в производство достижений науки и передового производственного опыта, наиболее эффективное использование трудовых, материальных ресурсов и производственных фондов предприятия.

Специфические особенности проявления организации труда на предприятии, степень влияния на разные стороны производства отражают ее функции, которые позволяют конкретизировать общие задачи организации труда, выделить в каждой из них главные направления влияния как на производство, так и на отдельного работника. Можно выделить шесть функций организации труда, представленных в табл. 7.1.

Таблица 7.1

Характеристика функций организации труда

Название функции	Содержание функции
1	2
1. Ресурсосберегающая	Экономия рабочего времени, эффективность использования сырья, материалов, энергии и других ресурсов
2. Оптимизирующая	Обеспечение полного соответствия уровня организации труда прогрессивному уровню технического вооружения производства; уровня оплаты труда – конечным результатом. Достижение научной обоснованности норм и интенсивности работы
3. Формирования эффективного работника	Осуществление на научной основе профессиональной ориентации и профессионального отбора работников, их обучение, систематическое повышение квалификации

1	2
4. Трудоуощающая	Создание благоприятных, безопасных условий труда, установление рационального режима труда и отдыха, использование режима гибкое рабочего времени
5. Возвышения труда	Создание условий для гармоничного развития человека, повышение содержательности и привлекательности труда, обеспечение разнообразия работы и ее гуманизация
6. Воспитательная и активизирующая	Развитие трудовой активности и творческой инициативы, поддержка дисциплины труда

На уровне предприятия задачи по совершенствованию организации труда состоят в: правильности расстановки работников на производственных участках на основе рационального распределения и кооперации работы, специализации и расширении зон обслуживания, согласованности деятельности и т. п.

На конкретном рабочем месте решают такие задачи: внедрение прогрессивных рабочих приемов и трудовых операций, правильное планирования рабочих мест, равномерное и бесперебойное обеспечение инструментами и материалами, создание надлежащих условий для работы и жизнедеятельности человека.

7.2. Элементы организации труда.

Разделение и кооперация труда

Основным элементом организации труда является его разделение и кооперация. Разделение труда – это обособление деятельности отдельных работников и их групп в процессе труда. Благодаря разделению труда повышается производительность труда, совершенствуются орудия труда.

Студент должен знать основные виды разделения труда:

функциональное разделение труда происходит между разными категориями работников, которые входят в состав персонала;

технологическое разделение труда осуществляется по технологическим операциям и процессам, по фазам, видам работ, по изделиям и деталям;

профессионально-квалификационное – это разделение труда между группами работников по признакам технологической однородности выполняемых работ, а также в зависимости от сложности этих работ.

Оно предусматривает разделение работников предприятий по профессиям, специальностям, квалификациям.

Кооперация труда – это объединение, установление взаимосвязи между разрозненными, специализированными подразделениями в процессе трудовой деятельности для достижения определенного производственного эффекта.

Эффективность кооперации состоит в обеспечении рационального использования рабочей силы и средств труда, непрерывности производственных процессов, ритмичного выполнения работ, повышения производительности труда, а также установлении рациональных социально-трудовых взаимоотношений между участниками производства, согласовании их интересов и целей производства.

При изучении данной темы следует учитывать, что живой труд человека является необходимым условием любого материального производства, а это означает, что следует изучать организацию и рационализацию трудового процесса. Трудовой процесс – это материально и технически обусловленный, организованный процесс приложения умственных и физических усилий для получения полезного результата, это процесс преобразования ресурсов в необходимые ценности и блага.

Любой трудовой процесс состоит из технологических операций. Операция является основной единицей разделения труда и характеризуется неизменностью рабочего места, предмета труда и исполнителя. Изменение хотя бы одного из этих признаков указывает на завершение одной операции и переход к другой. Для целей анализа и нормирования труда в структуре операции выделяют трудовые приемы, действия и движения. Студент должен уметь дать им характеристику и понять, что для поддержания организации труда на надлежащем уровне большое значение имеет выявление и использование рациональных приемов и методов труда, которые могут обеспечить высокие результаты труда при соблюдении правил эксплуатации оборудования, норм затрат материалов и энергии, интенсивности труда исполнителей. Детально с содержанием работы по рационализации трудового процесса можно ознакомиться в литературе, специально посвященной научной организации труда.

Важным элементом организации труда является организация и обслуживание рабочих мест. Рабочее место – это часть производственного пространства одного работника или их группы, оснащенная основным

и вспомогательным технологическим оборудованием, инвентарем, инструментом, рабочей мебелью, необходимыми для проведения работ определенного вида.

Организация рабочего места – это система мероприятий по его планированию, оснащению средствами и предметами труда; размещению в определенном порядке; обслуживанию и аттестации с целью создания благоприятных и безопасных условий для производительного труда работников. Организация рабочего места включает: оснащение рабочего места (основным оборудованием, вспомогательным оборудованием, технологической и организационной оснасткой); планирование рабочего места и обслуживание рабочего места.

Обслуживание рабочих мест – это обеспечение средствами, предметами труда и предоставление разного рода услуг производственного характера. Система обслуживания – это целый комплекс мероприятий по выполнению вспомогательных работ, которые обеспечивают рабочие места, основных рабочих всем необходимым для высокопроизводительной работы на протяжении рабочего времени. Выбор формы обслуживания зависит от масштабов и типа производства, его технической оснащенности, особенностей технологии. Обслуживание рабочих мест осуществляется по таким направлениям: энергетическое, транспортное, складское, технологическое, инструментальное, наладочное, межремонтное, контрольное, учетное и другие виды обслуживания.

Следующим элементом организации труда являются условия труда. Условия работы – это внешняя среда, которая окружает работника в процессе производства и влияет на его трудоспособность и производительность. Трудоспособность определяется способностью человека выполнять определенную работу на протяжении заданного времени и зависит от факторов как субъективного, так и объективного характера (пола, возраста, состояния здоровья, уровня квалификации, условий, при которых происходит работа, и т. п.).

Студент должен знать основные факторы, которые определяют условия труда и влияют на здоровье и трудоспособность человека. Выделяют такие группы факторов:

социально-экономические, которые включают законодательную и нормативно-правовую базу, регламентирующую условия работы;

психофизиологические факторы, которые обусловлены конкретным содержанием трудовой деятельности, характером работы (физические и нервно-психические нагрузки, монотонность, темп и ритм работы);

санитарно-гигиенические условия определяют внешнюю производственную среду (температура воздуха, шум, вибрация, освещение и т. п.), а также санитарно-бытовое обслуживание на работе;

эстетические факторы, содействующие формированию положительных эмоций работника (архитектурное, конструкторское, художественное оформление интерьера, оборудование, оснащение, производственная одежда и т. п.);

социально-психологические факторы характеризуют взаимоотношения в трудовом коллективе и создают благоприятный морально-психологический климат.

Для создания нормальных условий на рабочих местах необходимо обеспечить внедрение в производство новой техники, использование новой прогрессивной технологии, современных средств техники безопасности для предотвращения травматизма; проведение мероприятий организационных, психофизиологических и социальных по оздоровлению производственной среды и созданию санитарно-гигиенических условий по предотвращению профессиональных заболеваний; улучшению эстетических условий.

7.3. Нормирование труда

Основой организации труда на предприятии является нормирование труда как важное звено технологической и организационной подготовки производства, оперативного управления им, как неотъемлемая часть менеджмента и социально-трудовых отношений.

Нормирование труда – это вид деятельности по управлению предприятием, направленный на установление оптимальных соотношений между расходами и результатами труда, а также между численностью работников разных групп и количеством единиц оборудования.

Необходимо понимать, что нормы труда используют для осуществления планово-организационных расчетов, внутризаводского и цехового оперативного планирования. С помощью норм составляется бизнес-план на предприятии, планируют объемы производства, рассчитывают загрузку оборудования и рабочих мест. На основе норм труда устанавливают задачи по повышению производительности труда, определяют потребность в кадрах, разрабатывают календарно-плановые нормативы и т. п. С помощью нормирования достигается синхронизация работы на разных рабочих местах, производственных участках,

обеспечивается равномерность и ритмичность производственного процесса. Нормы труда являются составным элементом организации заработной платы.

Объектами нормирования могут быть: рабочее время, объем работы за определенный период; зона обслуживания; численность персонала.

На предприятиях применяют разные виды норм труда:

нормы времени, которые определяют количество рабочего времени, нужного для изготовления единицы продукции или для выполнения определенного объема работ;

нормы выработки, которые определяют количество продукции, которую необходимо изготовить за единицу рабочего времени;

нормированное задание определяет необходимый ассортимент и объем работ, которые должны быть выполнены одним работником или группой (бригадой, звеном) за определенный отрезок времени;

нормы обслуживания, которые определяют количество единиц оборудования, которые обслуживаются одним рабочим или бригадой;

нормы численности, по которым устанавливают количество рабочих, необходимых для выполнения определенного объема работ;

нормы управляемости (количество подчиненных) определяют количество работников, которое должно быть непосредственно подчиненно одному руководителю.

Для расчетов норм труда нужна четкая классификация затрат времени, включающая время работы и время перерывов. На предприятиях наиболее распространенными методами изучения затрат рабочего времени являются: хронометраж – он применяется для анализа приемов труда и определения затрат времени на повторяющиеся элементы операций; фотография рабочего времени – проводится для определения структуры затрат времени; фотохронометраж – используется для анализа структуры затрат времени и для определения затрат времени на отдельные позиции производственной операции.

В практике нормирования труда используют: опытно-статистические методы – когда нормирование осуществляется на основе опыта нормирования аналогичных работ и аналитические методы. В соответствии с методикой получения исходных данных аналитические методы разделяют на аналитически-расчетные методы, когда затраты времени определяются по имеющимся нормативам, и аналитически-исследовательские методы, когда затраты времени на операцию определяют

на основе их измерения путем проведения соответствующих наблюдений непосредственно на рабочих местах. На практике чаще всего применяют аналитически-расчетный метод, поскольку его применение является менее трудоемким и дает возможность рассчитывать нормы еще до начала трудового процесса, а также содействует равнонапряженности норм.

В процессе нормирования необходимо руководствоваться такими рекомендациями: нормы труда должны устанавливаться на основе научных данных и учитывать прогресс техники; эффективность труда должна обеспечиваться за счет нормальной интенсивности труда; к разработке норм труда следует привлекать самих работников для использования их *опыта* и творческой инициативы.

Студенты должны также понимать, что для эффективного применения нормирования труда необходимо осуществлять управление этим видом деятельности. Целью нормирования труда является повышение производительности труда, закрепление роли норм как меры труда, достижение экономически обоснованных соотношений между ростом производительности труда и уровнем заработной платы.

Вопросы для самодиагностики

1. Дайте определение понятия "организация труда".
2. Какие основные задачи возникают на всех уровнях управления в процессе организации труда?
3. Назовите основные элементы организации труда и определите направления их совершенствования.
4. Укажите, какое место занимает разделение труда в системе элементов организации труда.
5. Что представляет собой рабочее место? По каким признакам классифицируются рабочие места?
6. Определите понятие "условия труда".
7. Какие факторы влияют на трудоспособность человека?
8. Поясните значение и основные задания нормирования труда.
9. Раскройте структуру затрат рабочего времени.
10. Охарактеризуйте методы нормирования трудовых процессов. Сравните их прогрессивность.

Тема 8. Производительность и эффективность труда

Цель: определение сущности и значения производительности труда, рассмотрение факторов и резервов ее роста, освоение методов измерения производительности труда.

План

8.1. Сущность и значение эффективности производства и производительности труда.

8.2. Показатели и методы измерения производительности труда.

8.3. Факторы и резервы роста производительности труда.

Результатом изучения данной темы является формирование совокупности компетентностей. Изучив тему, студент **должен знать:**

сущность и виды эффективности производства;

показатели эффективности;

сущность и значение производительности труда;

показатели и методы измерения производительности труда;

факторы и резервы роста производительности труда;

программы управления производительностью труда.

На основе приобретенных знаний студент **должен уметь:**

использовать показатели и методы измерения производительности труда для решения конкретных задач;

определять факторы и находить резервы повышения производительности труда;

формировать механизмы управления производительностью труда.

Ключевые понятия и термины

Эффективность труда. Интенсивность труда. Экстенсивность труда. Выработка. Трудоемкость. Факторы роста производительности труда. Классификация резервов роста производительности труда. Программы управления производительностью труда.

8.1. Сущность и значение эффективности производства и производительности труда

При изучении данной темы студент должен усвоить, что развитие экономики, повышение национального благосостояния зависит от дальнейшего повышения производительности труда.

Эффективность труда – это ее результативность. Она показывает соотношение объема произведенных материальных или нематериальных

благ и количества израсходованных на это ресурсов, это соотношение результатов и затрат человеческой деятельности. Для определения эффективности труда используют ряд показателей: производительность труда, доля прироста продукции за счет повышения производительности труда, экономия живого труда, фондоотдача, оборачиваемость оборотных средств, снижение материалоемкости продукции, темпы роста объемов производства, рентабельность и другие показатели.

Под производительностью труда, в широком смысле слова в современной экономике, понимается соотношение между выпуском товаров (продукции и услуг) и затратами труда на этот выпуск. При этом студент должен знать, что рост этого соотношения означает лучшее использование не только финансовых, материальных, технологических, трудовых ресурсов, но и развитие экономики в целом. Уменьшение данного соотношения означает как экономический, так и социальный спад.

Производительность труда – это один из важнейших показателей эффективности трудового процесса. Различают: индивидуальную производительность труда – это производительность конкретного работника; производственную производительность труда – это производительность на предприятии; локальную производительность труда – это производительность в регионе или отрасли; общественную производительность труда – это производительность по экономике страны в целом.

Студент должен знать, что на уровень производительности труда влияют интенсивность труда, уровень экстенсивного использования труда и технико-технологическое состояние производства.

Интенсивность труда – это количество энергии человеческого организма, которая тратится в единицу времени. Этот показатель трудового процесса имеет физиологический характер, но он отображает и состояние социально-трудовых отношений на производстве. Степень напряжения труда определяется темпом рабочих приемов, количеством одновременных выполняемых рабочим трудовых функций, количеством обслуживаемых машин и оборудования за единицу времени. Уровень интенсивности зависит от формы ее организации; оплаты и нормирования труда; природно-биологических факторов; социально-исторических условий, а также отношением к работе в данный период.

За критерий необходимой интенсивности труда принимают такой ее уровень, который позволяет сохранять нормальную трудоспособность рабочего на протяжении всей его трудовой деятельности или отдельного рабочего периода.

Уровень экстенсивного использования труда показывает степень его использования и продолжительность в течении рабочего дня при неизменности других характеристик. Чем полнее используется рабочее время, чем меньше простоев и потерь рабочего времени, продолжительнее рабочее время, тем выше уровень экстенсивного использования труда. Но рост производительности труда за счет данного фактора имеет четкие границы: законодательно установленную продолжительность рабочего времени.

Источником роста производительности труда, не имеющего предела, является технико-технологическое совершенствование производства под влиянием научно-технического прогресса.

Повышение производительности является выражением общего экономического закона, экономической необходимостью развития общества. Повышение производительности труда на предприятиях выражается в увеличении массы и нормы прибыли, повышении качества продукции, снижении трудоемкости, росте объемов производства, снижении доли затрат на заработную плату. В результате повышается конкурентоспособность, улучшается эффективность использования ресурсов, увеличивается уровень использования производственной мощности, снижается себестоимость продукции, увеличиваются объемы производства и реализации продукции.

8.2. Показатели и методы измерения производительности труда

Измерение производительности труда основывается на понимании ее экономического содержания, определении показателей, которые могут характеризовать уровень производительности труда и ее динамику.

Для определения производительности труда, в зависимости от прямого или обратного соотношения объема производства и затрат труда, используют два показателя: выработка и трудоемкость.

Выработка – это прямой показатель уровня производительности труда, который определяется количеством продукции (работ, услуг),

произведенной одним работником за единицу рабочего времени (год, квартал, месяц). Рассчитывается выработка по формуле:

$$B = \frac{O}{T}, \quad (8.1)$$

где B – выработка;

O – объем произведенной продукции (работ, услуг);

T – затраты труда на выпуск соответствующего объема продукции.

Чем больше объем произведенной продукции за единицу времени или чем меньшие затраты труда на единицу продукции, тем выше выработка.

Трудоемкость – обратный показатель уровня производительности труда, который характеризует количество труда, затраченного на производство единицы продукции (работ, услуг). Рассчитывается по формуле:

$$Tr = \frac{T}{O}. \quad (8.2)$$

Следует учитывать, что процент повышения выработки не равнозначен проценту снижения трудоемкости. Соотношение между ними выражается так:

$$a = \frac{B \times 100}{100 - B}; \quad B = \frac{a \times 100}{100 - a}, \quad (8.3)$$

где B – снижение трудоемкости, %;

a – повышение выработки, %.

Особое внимание следует уделить тому, что принципиальное значение имеет выбор метода измерения производительности труда, который зависит от способа измерения объема производства и затрат труда.

Натуральный метод – в этом случае объем производства продукции измеряется натуральными показателями (в тоннах, штуках, метрах и т. д.). Если на предприятиях производят несколько видов однородной продукции, то используют условно-натуральный метод. Для исчисления объемов произведенной продукции пересчитывают плановое и фактически произведенное количество каждого вида продукции в условные единицы. Однако ни натуральный ни условно-натуральный методы не могут измерять объем производства сложных изделий, имеющих многоцелевой назначение.

Более распространенным методом измерения производительности труда является стоимостный метод, в котором она исчисляется

как соотношение произведенной продукции в денежных единицах к затратам рабочего времени. Стоимостные показатели являются универсальными, поскольку они позволяют сравнивать производительность труда при производстве принципиально разной продукции. При этом производительность труда может быть рассчитана по показателям валовой продукции, товарной продукции, нормативной стоимости обработки, нормативно чистой продукции и условно чистой продукции.

В условиях выпуска на предприятии разнообразной продукции можно использовать трудовой метод, который предполагает применение норм трудовых затрат в нормо-часах, то есть количество труда, необходимого для изготовления единицы продукции. Данный метод нуждается в хорошо организованном нормировании труда.

Рост производительности труда не происходит сам по себе. Для его инициирования и поддержки нужны соответствующие и разные общественно-экономические условия. Характер участия государства в экономических процессах, уровень государственного регулирования экономики играют при этом решающую роль. Разнообразие путей повышения эффективности труда вызывает необходимость их изучения, классификации и использования.

8.3. Факторы и резервы роста производительности труда

При изучении темы следует разобраться в природе факторов и резервов роста производительности труда.

Факторы – это движущие силы, основополагающие причины, обстоятельства, которые определяют динамику этого показателя. Изучение факторов роста производительности труда позволяет лучше осознать ее сущность и определить пути повышения в зависимости от рыночной конъюнктуры. Поскольку рост производительности труда имеет огромное значение для каждого предприятия, то изучение факторов и поиск резервов роста становится важнейшим экономическим заданием.

Существуют различные подходы к классификации факторов, что дает возможность выделить зависимость производительности труда от природных условий, то есть от среды, в которой осуществляется процесс производства, и от общественно-экономических условий – от характера производственных отношений, развития рыночных отношений, уровня жизни и развития производительных сил.

Кроме того, выделяют внешние, не контролируемые со стороны предприятия, факторы (политические социальные и экономические аспекты развития общества и т. д.), но учитываемые им при разработке

программ по производительности труда, и внутренние факторы, которые находятся в зоне контроля со стороны предприятия – сама продукция, технология производства и особенности ее применения, сырье и эффективность его использования, качество рабочей силы и возможности ее повышения, организационные системы и методы, стили и методы руководства.

Поскольку труд является процессом взаимодействия рабочей силы со средствами производства, факторы производительности труда по содержанию могут быть представлены следующими группами:

1. Материально-технические – механизация и автоматизация производства, внедрение прогрессивных технологий, улучшение свойств изделий, повышение качества сырья и материалов, использование новых конструктивных материалов и т. п.

2. Организационные факторы, которые включают такие составляющие: совершенствование форм организации труда и управления путем углубления разделения и кооперации труда; внедрение многостаночного обслуживания; расширение сферы совмещения профессий и функций; применение передовых методов и приемов труда; усовершенствование организации и обслуживания рабочих мест; улучшение нормирования труда; применение гибких форм организации работы; улучшение подготовки и повышения квалификации кадров; улучшение условий труда; усовершенствование материального стимулирования труда; совершенствование управления производством с помощью современных информационных систем управления производством; улучшение оперативного управления производственным процессом.

3. Социально-экономические факторы роста производительности труда – повышение квалификационного и общеобразовательного уровня работников; улучшение социально-психологического климата в трудовых коллективах; повышение дисциплинированности, трудовой активности, творческой инициативы работников; совершенствование методов мотивации и психологического влияния и т. п.

Резервы повышения производительности труда – это неиспользованные возможности экономии затрат труда, которые возникают под влиянием совершенствования техники, технологии, организации производства и труда. Уровень производительности труда зависит от степени использования резервов.

Резервы роста производительности труда можно определить как различие между достигнутым и максимально возможным уровнем производительности труда за конкретный период. Резервы – это такие возможности роста, которые уже выявлены, но по каким-то причинам еще не использованы. Резервы используются и снова появляются под влиянием научно-технического прогресса. Использование резервов роста производительности труда – это процесс преобразования возможного в действительное.

Большое значение имеет понимание того, что связь факторов и резервов заключается в следующем: если факторы роста производительности труда выступают движущей силой или причиной изменения ее уровня, то использование резервов является непосредственно процессом реализации действия тех или других факторов.

В основу классификации резервов могут быть положены разные критерии: время, сфера действия, место их реализации. Выделяют:

отраслевые резервы – это резервы, связанные с возможностями повышения производительности труда, которые характерны для данной отрасли и обусловлены особенностями использования техники, технологии производства, уровнем специализации, концентрации и комбинирования производства и т. п.;

межотраслевые резервы – это возможности повышения межотраслевых связей, своевременное, точное и качественное выполнение договоров относительно кооперированных поставок, использование возможностей повышения производительности труда;

внутрипроизводственные резервы, которые обусловлены усовершенствованием и наиболее эффективным использованием технических средств, улучшением структуры рабочих кадров, сокращением расходов рабочего времени, экономией сырья и материалов непосредственно на предприятии. Эти резервы можно разделить на резервы снижения трудоемкости работы и резервы улучшения использования рабочего времени.

Резервы повышения производительности труда безграничны, как и научно-технический прогресс, совершенствование организации производства, труда и управления. Поэтому в каждый конкретный период надо использовать те резервы, которые дают максимальную экономию при минимальных расходах.

Для обеспечения наиболее полного использования резервов роста производительности труда на предприятиях разрабатываются программы управления производительностью, в которых определяют виды резервов, конкретные сроки и мероприятия по их выявлению и реализации, определяют затраты на реализацию этих мероприятий и предполагаемый экономический эффект, назначают ответственных работников и разрабатывают систему мотивации для достижения запланированного уровня производительности.

Управление производительностью труда представляет собой процесс, который предусматривает стратегическое и оперативное планирование, постоянный контроль за эффективным внедрением мероприятий по ее повышению. Это важнейшая функция управления производством, объединяющая два направления – мотивационную и техническую деятельность. Мотивационная деятельность вызывает и поддерживает желание к совершенствованию, поиску и использованию лучших способов и приемов производства продукции. Технологическая деятельность обеспечивает возможность применения нововведений.

Вопросы для самодиагностики

1. Поясните, в чем состоит сущность и социально-экономическое значение производительности труда.
2. Обоснуйте, почему интенсивность труда и уровень экстенсивного ее использования имеют ограниченное влияние на рост производительности труда.
3. Какие показатели производительности труда вам известны? Охарактеризуйте их.
4. Охарактеризуйте методы измерения производительности, назовите их преимущества и недостатки.
5. Какое значение для результатов экономической деятельности имеет изучение факторов роста производительности труда?
6. Приведите классификацию факторов роста производительности труда.
7. Как влияет научно-технический прогресс на рост производительности труда?
8. Назовите виды трудоемкости труда и для чего они используются.
9. Что такое резервы роста производительности труда? Приведите их классификацию.

Тема 9. Политика доходов и оплата труда

Цель: определение социально-экономической сущности, функций, принципов, элементов организации заработной платы; изучение основных форм и систем заработной платы и условий их применения.

План

9.1. Сущность заработной платы.

9.2. Принципы и составные элементы организации заработной платы.

9.3. Рыночные механизмы регулирования трудовых доходов.

Результатом изучения данной темы является формирование у студентов совокупности компетентностей, в результате студент **должен знать:**

сущность и значение заработной платы;
функции заработной платы и их характеристику;
принципы организации заработной платы и возможности их реализации;

структуру заработной платы;

механизм организации заработной платы;

условия применения различных форм и систем заработной платы;

особенности регулирования оплаты труда.

На основе приобретенных знаний студент **должен уметь:**

охарактеризовать функции заработной платы;

провести анализ структуры заработной платы;

условия применения форм и систем заработной платы;

провести расчет заработной платы в конкретных условиях;

основы регулирования заработной платы.

Ключевые понятия и термины

Стоимость рабочей силы. Заработная плата. Элементы организации заработной платы. Доплаты и надбавки к заработной плате. Минимальная заработная плата. Системы заработной платы. Формы заработной платы. Бестарифная модель оплаты труда. Регулирование оплаты труда.

9.1. Сущность заработной платы

Изучение данной темы следует начинать с выяснения стоимости рабочей силы и факторов, влияющих на ее формирование. В состав стоимости рабочей силы входят затраты семьи на рождение и воспитание детей, затраты на профессиональную подготовку работника,

материальное и культурное обеспечение работника и его семьи и т. д. Студент должен понимать, поскольку купля-продажа рабочей силы представляет собой куплю-продажу труда, то цена рабочей силы преобразуется в заработную плату, на размер которой влияют рост производительности труда и рост потребностей населения. Поэтому следует обратить внимание на формирование доходов населения.

Доходы населения – это совокупность денежных и натуральных средств, полученных за счет труда работника и других источников, и предназначенных для поддержания физического, морального, экономического и интеллектуального состояния человека на определенном уровне удовлетворения его потребностей.

Доходы населения можно классифицировать по таким признакам:

по экономической природе – трудовые и нетрудовые доходы, среди которых выделяют экономически обоснованные и не обоснованные;

по экономическому содержанию – денежные, натуральные, совокупные доходы;

по степени использования – общие (брутто-доходы), это доходы, полученные со всех источников;

доходы в распоряжении (нетто-доходы) – это средства, которые остаются после уплаты налогов и обязательных платежей;

реальные доходы – это стоимость полученных материальных и культурно-бытовых благ на сумму имеющегося дохода с учетом цен на товары и услуги.

Для анализа неравенства распределения доходов в обществе по уровню материального благосостояния применяют децильный коэффициент дифференциации доходов, коэффициент фондов, индекс Джини.

Наряду с доходами степень удовлетворения потребностей человека отображает система показателей, характеризующих уровень жизни. По рекомендациям ООН данная система включает показатели, характеризующие состояние здоровья, демографические условия, фонды потребления и накопления, условия труда, занятость, жилье и его благоустройство, социальное обеспечение.

Для обеспечения надлежащего уровня жизни населения проводится соответствующая государственная социальная политика. В соответствии с законом "О государственных социальных стандартах и государственных социальных гарантиях" устанавливаются социальные нормы

и нормативы, на базе которых определяются уровни основных социальных гарантий, т. е. минимальные размеры заработной платы, доходов граждан, пенсионного обеспечения, социальной помощи, размеры других видов социальных выплат, обеспечивающих уровень жизни не ниже прожиточного минимума.

Необходимо понимать, что особая роль в структуре доходов работника принадлежит заработной плате. Для большинства работающих она является источником доходов и потому мощным стимулом повышения результативности труда.

Сущность понятия "заработная плата" многогранна и потому ее следует рассматривать с разных точек зрения:

во-первых, это вознаграждение или заработок, исчисленный в денежном выражении, который по трудовому договору работодатель выплачивает работнику за выполненную работу;

во-вторых, это экономическая категория, которая отражает отношения между работодателем и работником по поводу распределения вновь созданной стоимости;

в-третьих, это элемент рынка труда, который формируется в результате взаимодействия спроса на труд и его предложения и выражает рыночную стоимость наемного труда;

в-четвертых, это основная часть трудового дохода, полученного в результате реализации способности работника к труду и необходимого для воспроизводства рабочей силы;

в-пятых, это элемент производственных расходов и основной фактор обеспечения материальной заинтересованности работников в достижении высоких конечных результатов.

Размер заработной платы зависит от сложности и условий выполняемой работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его труда и хозяйственной деятельности предприятия, а также занятости, соотношения спроса и предложения на рабочую силу.

Как важная социально-экономическая категория заработная плата выполняет ряд функций. Все они представляют диалектическое единство и в совокупности позволяют правильно понять сущность заработной платы, противоречия и проблемы, которые возникают в процессе совершенствования организации оплаты труда. К основным функциям заработной платы можно отнести:

воспроизводственную функцию – как основу воспроизводства рабочей силы и средства привлечения людей к труду;

стимулирующую функцию – направленную на повышение заинтересованности в развитии производства через установление зависимости уровня заработной платы от количества и результатов работы;

регулирующую функцию – как средство распределения трудовых ресурсов по регионам страны, отраслям экономики с учетом рыночной конъюнктуры;

социальную функцию – которая содействует обеспечению реализации принципа социальной справедливости, равного вознаграждения за равный труд.

В настоящее время заработная плата направлена на: сохранение занятости; предотвращение безработицы; обеспечение социальных гарантий; сохранение предыдущего статуса работника, связанного с его прежним рабочим местом; сдерживание инфляции (путем задержанной выплаты зарплаты); перераспределение занятых по областям и сферам экономики; распространение вторичной занятости; усиление мобильности рабочей силы.

Студент должен понимать, что повышение уровня реальной заработной платы и обеспечение стабильных темпов ее роста, повышение покупательной способности населения, могут быть достигнуты путем:

существенного повышения номинальной заработной платы;

сдерживания роста цен на потребительские товары и услуги, внедрения эффективного механизма индексации заработной платы с целью поддержания ее покупательной способности, а также сохранения денежных доходов и сбережений граждан.

Следует обратить внимание на то, что различают два вида индексации заработной платы: предупредительную, которая имеет целью опередить инфляцию и предусматривает повышение заработной платы с учетом прогнозируемого роста потребительских цен; и ретроспективную, при которой заработная плата повышается согласно росту потребительских цен за прошлый период.

Чаще всего используется ретроспективная индексация, при которой увеличение тарифных ставок, окладов, проводится через заранее определенные отрезки времени или при условии достижения раньше времени установленного процента роста потребительских цен. Но проведение ретроспективной индексации не обеспечивает полной компенсации подорожания стоимости жизни. Поэтому нужно преимущество отдавать предупредительной индексации.

9.2. Принципы и составные элементы организации заработной платы

При изучении данной темы необходимо понимать, что формирование и регулирование заработной платы основывается на ее соответствующей организации, которая обеспечивает взаимосвязь количества и качества труда с размером его оплаты.

Организация оплаты труда – это система ее дифференциации и регулирования в зависимости от сложности выполняемых работ, а также от индивидуальных и коллективных результатов труда при обеспечении гарантированного заработка за выполнение нормы труда.

Организация заработной платы должна опираться на систему основополагающих принципов:

1. Оплата труда нанимаемого работника в зависимости от его личного трудового вклада, количества и качества труда.
2. Предоставление самостоятельности предприятиям в выборе форм и систем оплаты труда и определении ее размера.
3. Соотношение в оплате труда разных категорий и профессионально-квалификационных групп с учетом сложности выполняемых работ, условий труда, ее престижности.
4. Стимулирование повышения технического и организационного уровня производства, снижение себестоимости и повышение качества продукции.
5. Регулирование размеров минимальной заработной платы, которые должны обеспечивать простое воспроизводство рабочей силы работникам разной квалификации.
6. Учет влияния рынка труда.
7. Усиление социальной защиты работников.
8. Простота, логичность и доступность форм и систем заработной платы.

Каждый из этих принципов отображает действие нескольких экономических законов. Поэтому можно подчеркнуть, что принципы организации заработной платы – объективные научно обоснованные положения, которые отображают действие экономических законов и направлены на более полную реализацию функций заработной платы.

Основные принципы организации оплаты труда осуществляются с помощью таких ее основных элементов, как система соглашений и договоров на разных уровнях экономики, а также через:

- установление норм трудовых затрат (нормирование труда);
- установление норм оплаты труда (применение тарифной системы, системы долевого участия работников в фонде оплаты труда предприятия);

определение системы оплаты труда, то есть определенного учета затрат труда при оплате индивидуальных и коллективных результатов труда;

установление порядка изменений в организации оплаты труда на предприятиях и его структурных подразделениях.

Денежное вознаграждение, которое выплачивается работнику за выполненную работу, неоднородно по своей природе и состоит из нескольких частей – основной заработной платы, дополнительной заработной платы и других поощрительных и компенсационных выплат.

Основой организации заработной платы является тарифная система. Она представляет собой совокупность фиксированных норм оплаты за работу в пределах норм труда (трудовых обязанностей), а также норм оплаты труда за работу свыше установленных норм. Тарифная система есть основой для установления правильного соотношения между темпами роста производительности труда и средней заработной платой работников. Тарифная система является соединительным звеном между нормированием и системами заработной платы. Основными элементами тарифной системы являются: справочник квалификационных характеристик профессий работников; тарифные сетки и ставки; схемы должностных окладов или единая тарифная сетка. Формирование заработков на основе тарифной системы предусматривает использование всех ее элементов.

Основными формами заработной платы есть повременная и сдельная. При повременной форме заработной платы мерой труда выступает отработанное время, а заработок работнику (*ЗП*) начисляется согласно с его тарифной ставкой (*ТС*) (должностным окладом) за фактически отработанное время (*РВ*):

$$\text{ЗП} = \text{ТС} \times \text{РВ}. \quad (9.1)$$

При сдельной форме заработной платы мерой труда выступает произведенная работником продукция (или объем работ) (*О*). А размер заработка (*ЗП*) прямо пропорционально зависит от количества и качества выпущенной продукции (*ВП*), исходя из установленной сдельной расценки (*СР*):

$$\text{ЗП} = \text{СР} \times \text{ВП}. \quad (9.2)$$

Выбор формы оплаты труда диктуется: особенностями технологического процесса; характером применяемых средств труда и формами его организации; требованиями, которые предъявляются к качеству продукции или работы. Всесторонний учет этих условий возможен непосредственно на предприятии, поэтому выбор форм и систем оплаты является прерогативой предприятия, собственника.

Следует учесть, что кроме индивидуальных форм оплаты труда существуют и коллективные. Среди них интерес представляет бестарифная система, которая обеспечивает распределение коллективного заработка пропорционально отработанному времени, квалификации работника с учетом коэффициента трудового участия.

9.3. Рыночные механизмы регулирования трудовых доходов

При изучении данного вопроса особое внимание следует обратить на то, что в настоящее время роль государства в регулировании заработной платы заключается в регулировании внешних условий деятельности самостоятельных участников экономической жизни. Государственное регулирование трудовых доходов должно осуществляться на основе таких принципов: работник должен получать из фонда потребления столько, сколько он отдал обществу, а часть благ он получает через социальные фонды потребления; равной оплаты за равный труд; дифференциации заработной платы; систематического повышения реальной заработной платы; единства государственной экономической политики в сфере организации заработной платы; реализации принципа трипартизма при регулировании трудовых доходов; индексации доходов населения.

В соответствии с Законом Украины "Об оплате труда", государство осуществляет регулирование оплаты труда работников предприятий всех форм собственности путем установления размера минимальной заработной платы и других норм и гарантий, установления условий и размеров оплаты труда руководителям предприятий, основанных на государственной и коммунальной собственности, работникам предприятий, которые финансируются из бюджета, регулирования фондов оплаты труда работников предприятий-монополистов, а также путем налогообложения доходов работников.

Следует обратить внимание на то, что основным элементом регулирования оплаты труда выступает минимальная заработная плата.

Минимальная заработная плата – это уровень заработной платы за неквалифицированный труд, ниже которого не может осуществляться оплата за выполненную работу. К минимальной заработной плате не относятся доплаты, надбавки, стимулирующие и компенсационные выплаты. Минимальная заработная плата является государственной социальной гарантией, обязательной на территории страны для предприятий всех форм собственности.

В Украине минимальную заработную плату устанавливает Верховный Совет по представлению Кабинета Министров Украины, она отражается в законе о Государственном бюджете с учетом предложений, полученных в результате переговоров представителей профсоюзов, собственников или уполномоченных органов, которые объединились для ведения коллективных переговоров и заключения генерального соглашения. Правительство периодически повышает минимальные ставки и оклады, устанавливая нижнюю границу оплаты труда и гарантируя защиту от неоправданно низких ставок заработной платы. *Минимальная заработная плата* есть своеобразным экономическим стимулом к получению профессии и квалификации.

Таким образом, регулирующее влияние государства должно быть направлено на обеспечение социальных гарантий и условий для получения необходимых доходов с целью повышения эффективности труда, согласования и равной реализации интересов всех участников трудовых отношений, этому содействует усиление роли генерального и отраслевых соглашений как одной из основных форм социального диалога.

Вопросы для самодиагностики

1. Охарактеризуйте заработную плату как экономическую категорию.
2. Какие функции выполняет заработная плата в рыночной экономике? Почему в современных условиях заработная плата не полностью выполняет свои функции?
3. Какие основные принципы организации заработной платы? Назовите основные элементы организации заработной платы.
4. Как через организацию заработной платы обеспечивается совпадение интересов работников и работодателей?
5. Охарактеризуйте составные элементы тарифной системы. Поясните, в чем заключается ее жизнестойкость и незаменимость.
6. В каких экономических условиях целесообразно использовать бестарифную модель организации оплаты труда?

7. Поясните, почему государство осуществляет регулирование оплаты труда. Укажите, по каким направлениям оно осуществляется.

8. В каких условиях целесообразно применение сдельных или повременных форм и систем заработной платы?

9. Определите роль минимальной заработной платы в социально-трудовых отношениях.

10. Назовите основные направления государственной политики в сфере оплаты труда и формировании доходов населения.

Тема 10. Планирование труда

Цель: обоснование социально-экономической сущности, функций и значения планирования труда, определение системы трудовых показателей и методов их планирования.

План

10.1. Планирование численности персонала предприятия.

10.2. Планирование производительности труда на предприятии.

10.3. Планирование фонда оплаты труда персонала.

Результатом изучения данной темы является формирование совокупности компетентностей: организационных, технологических, аналитических, плановых. Изучив данную тему, студент **должен знать:**

сущность планирования труда;

виды планов труда;

систему показателей оценки результатов труда;

методы планирования трудовых показателей;

основы планирования социального развития трудовых коллективов.

На основе приобретенных знаний студент **должен уметь:**

рассчитать потребность предприятия в рабочей силе;

определить оптимальную численность работников и структуру кадров;

планировать уровень производительности труда;

рассчитывать фонд заработной платы работников и их среднюю заработную плату.

Ключевые понятия и термины. Виды планов. План по производительности труда. План численности персонала. План фонда заработной платы. Планирование трудовых показателей. Планирование социального развития коллектива. Трудовые показатели.

10.1. Планирование численности персонала предприятия

При изучении данной темы следует исходить из того, что в современных условиях хозяйствования особое значение имеет планирование труда как установление целесообразных и желательных пропорций труда, его производительности, численности персонала, фонда заработной платы. Важнейшим заданием планирования труда является обеспечение высокой производительности труда, создание благоприятных условий для работы персонала и повышение уровня оплаты труда, достижение высокого качества трудовой жизни работников, обеспечение потребности в кадрах необходимой квалификации, установление оптимального соотношения в численности персонала по функциям производства, обслуживания и управления.

План по труду и заработной плате является важнейшим разделом стратегического плана и всей совокупности плановых документов предприятия. Поэтому целесообразно использовать комплексную систему показателей труда для осуществления планирования. Следует обратить внимание на состав ее показателей:

общеекономические показатели – объем производства, стоимость произведенной продукции, размер основных фондов и др.;

показатели результативности труда – выработка в натуральном, стоимостном и трудовом измерении, коэффициент сменности, затраты рабочего времени, прибыль и др.;

кадровые показатели – численность персонала, доля отдельных категорий персонала, текучесть кадров, уровень образования, средний возраст работников, средний разряд работников и работ и др.;

показатели оплаты труда – общий объем фонда заработной платы, доля заработной платы в затратах на производство продукции, средняя заработная плата работников и ее динамика и др.;

затраты на социальные выплаты – затраты на социальные выплаты, предусмотренные законодательством, дополнительные выплаты и льготы, затраты на содержание социальной инфраструктуры, средний размер дивидендов и др.;

общие затраты на персонал – расходы на оплату труда, на развитие персонала, на социальные выплаты;

показатели условий труда – численность персонала; доля работников, работающих в сложных и опасных условиях труда; уровень травматизма и заболеваемости; затраты на выплату компенсаций за неблагоприятные условия труда; динамика этих показателей и др.

Основой разработки плана по труду являются производственная программа, план повышения эффективности производства, нормы и нормативы затрат труда и заработной платы.

Персонал предприятия – это совокупность рабочих определенных категорий и профессий, занятых единой производственной деятельностью, которая направлена на получение прибыли и удовлетворение материальных потребностей.

Структура персонала предприятия характеризуется соотношением между отдельными категориями работающих. В соответствии с принятой классификацией рабочих предприятия возникает необходимость планирования потребности персонала по группам и профессиям.

Необходимо осознать, что планирование как функция управления персоналом включает определение количества и структуры рабочих, расчеты текущей и дополнительной потребности в персонале, анализ использования кадров, анализ баланса рабочего времени одного среднесписочного рабочего и определение величины календарного, номинального и эффективного фондов времени и т. д. При планировании потребности в персонале, как правило, используют прогрессивные трудовые нормативы (нормы времени, нормы обслуживания, нормы управляемости, нормы подчиненности и др.).

Необходимая численность рабочих рассчитывается на основе производственной трудоемкости продукции, которая определяется исходя из трудоемкости базового периода, снижения трудовых затрат за счет внедрения организационно-технических мероприятий, изменения объема и структуры выпуска продукции в плановом периоде. Расчеты производственной трудоемкости проводят с учетом изменения технологической трудоемкости и трудоемкости обслуживания. Основными факторами снижения трудоемкости изделий являются повышение технического уровня производства, улучшение организации производства и труда, изменение объема производства.

Общая потребность в специалистах и служащих определяется в зависимости от трудоемкости выполняемых функций, норм управления, уровня механизации управления, с учетом штатных расписаний. Общая потребность в специалистах (C) представляет собой сумму:

$$C = C_c + Д, \quad (10.1)$$

где C_c – численность специалистов на начало планового периода;

$Д$ – дополнительная потребность в специалистах.

Расчеты дополнительной потребности в специалистах включают:
научное обоснование прироста (уменьшения) количества должностей в связи с изменением объемов производства;
частичную замену практиков, которые занимают должности специалистов;
возмещение естественной убыли работников, которые занимали должности специалистов и служащих.

10.2. Планирование производительности труда на предприятии

Производительность труда является основным показателем эффективности производства и всей системы трудовых показателей, от уровня и динамики данного показателя зависят все основные показатели работы предприятия: объем производства продукции, численность работников, фонд заработной платы, снижение себестоимости, размер прибыли, рентабельность и другие. Производительность труда является показателем, который определяет развитие человеческого капитала или трудового потенциала как отдельного предприятия, так и народного хозяйства в целом, а также уровень доходов и качества жизни людей. В современных условиях на каждом предприятии должна действовать система планирования и управления развитием по критерию максимальной производительности труда.

Как свидетельствует опыт, планирование производительности труда является основным условием определения и реализации приоритетных целей и задач роста трудовой отдачи персонала. Поэтому студент должен понимать, что обеспечить высокую производительность труда возможно через процесс ее планирования, который осуществляется на основе таких принципов как: принцип единства, принцип участия или партисипативности, принцип гибкости, принцип непрерывности, принцип точности.

Студент должен понимать, что производительность труда есть научным и оценочным показателем, главным критерием экономической эффективности производства, мерой развития техники, технологии и организации производства, трудового и человеческого потенциала, а также уровня жизни людей в существующих экономических системах. По сфере охвата объекта изучения или объема использования выделяют

производительность экономики в целом, отрасли, отдельного предприятия, рабочего места или отдельного вида продукции. Экономическая наука выделяет три важные макроэкономические характеристики производительности труда на уровне страны:

1. Показатель валового внутреннего продукта на душу населения, как отношение ВВП к численности населения, характеризует уровень национального богатства всей страны.

2. Объем валового внутреннего продукта на одного работающего. Это наиболее точный показатель, но он не учитывает существующие в разных странах различия продолжительности рабочего времени.

3. Размер валового внутреннего продукта на отработанное время. Этот показатель считается наилучшим измерителем производительности труда в народном хозяйстве.

Кроме того, существуют показатели, которые характеризуют уровень и темпы роста производительности труда на микроуровне. Так, при планировании производительности труда на предприятии, можно использовать показатели выпуска продукции на один отработанный час, на одного занятого работника. При использовании в планировании показателей многофакторной производительности труда учитывают вид деятельности предприятия, фирмы, объем выпуска, затраты основного капитала и живого труда. Модель многофакторной производительности труда (Пт) будет иметь такой вид:

$$Пт = \frac{О}{ОК + ЖТ}, \quad (10.2)$$

где: ОК – величина основного капитала;

ЖТ – затраты живого труда;

О – объем выпуска продукции.

В состав основного капитала входят стоимость оборудования, зданий, земли, товарно-материальных запасов. К затратам живого труда относится общее количество отработанных часов всего промышленно-производственного персонала предприятия.

В рыночной экономике производительность труда определяют как в материальном производстве, так и в сфере предоставления услуг. Планирование производительности труда осуществляется в такой

последовательности: анализ достигнутого уровня и динамики производительности труда; выявление резервов повышения производительности труда в планируемом периоде; определение ожидаемого уровня производительности труда; разработка мероприятий по использованию выявленных резервов роста производительности труда; расчет эффективности каждого мероприятия по повышению уровня производительности труда.

10.3. Планирование фонда оплаты труда персонала

При изучении данного вопроса необходимо учитывать, что важным средством мотивации и стимулирования высокоэффективной трудовой деятельности являются доходы, то есть вознаграждение или заработная плата, которую получает работник за использование его рабочей силы. На практике заработная плата или доход конкретного работника может принимать форму разных денежных выплат: месячных окладов, временных тарифных ставок, премий, гонораров, компенсаций и т. п. При этом нужно различать номинальную и реальную заработную плату.

Планирование заработной платы охватывает планирование фонда заработной платы и средней заработной платы.

Плановый фонд заработной платы – это вся сумма средств, которая выделяется для оплаты труда работников в плановом периоде. Плановый фонд заработной платы должен быть рациональным, то есть достаточно обоснованным количественным и качественным составом персонала. Он должен учитывать плановый объем производства, требования по качеству продукции, материалоемкость и трудоемкость продукции, а также меры по развитию персонала и другие текущие и перспективные задания, возможное сокращение затрат рабочего времени и повышение обоснованности норм затрат труда, показатели и условия премирования работников. При этом плановый фонд заработной платы должен быть достаточным для обеспечения нормального функционирования предприятия и для поддержания высокой трудовой мотивации работников.

Студент должен осознать, что планирование фонда заработной платы может осуществляться по *нормативам* и с использованием метода *детального планирование* фонда заработной платы по элементам его структуры.

При нормативном планировании для определения расчетной величины фонда оплаты труда используется базовый фонд оплаты, который

сложился в предыдущем периоде, с учетом фактических финансовых возможностей и норматива его прироста. Согласно Закону "Об оплате труда" в Украине в отраслевых соглашениях должны определяться условия роста фондов оплаты труда. Такими условиями могут быть: рост объемов производства; рост производительности труда; снижение расходов на одну гривну себестоимости продукции и т. п.

На уровне предприятия во время заключения коллективного договора определяется механизм формирования и регулирования фонда оплаты труда.

Наиболее трудоемким является определения планового фонда оплаты труда рабочих. Его планирование осуществляется в такой последовательности: планирование часового фонда оплаты труда, дневного и месячного (квартального, годового) фондов оплаты труда. Структура фонда заработной платы представлена в табл. 10.1.

Таблица 10.1

Структура заработной платы

Виды фонда зарплаты	Состав фонда заработной платы
Тарифный фонд заработной платы	Оплата труда по тарифным ставкам
Фонд часовой заработной платы	Оплата по сдельно-премиальной системе. Оплата рабочим-повременщикам. Доплаты за работу в ночное время. Доплата бригадирам. Доплата за учеников. Доплата за отклонения от установленных условий работы. Оплата брака не по вине рабочего
Фонд дневной заработной платы	Доплата подросткам за сокращенный рабочий день. Оплата перерыва кормящим матерям. Оплата внутрисменных простоев. Доплата за дополнительные работы
Фонд месячной (квартальной, годовой) заработной платы	Оплата очередного и дополнительного отпуска. Оплата времени выполнения государственных и общественных обязанностей. Заработная плата рабочим, откомандированным на другие предприятия и обучение. Выплаты за выслугу лет. Выплаты выходного пособия. Оплата целодневных простоев не по вине рабочего

После расчета фондов заработной платы определяется уровень средней заработной платы для всех категорий работников. Средняя заработная плата одного работника определяется делением планового фонда заработной платы на численность персонала в соответствующем периоде.

Для рабочих рассчитывается середнечасовая, среднедневная и среднегодовая заработная плата. Середнечасовая заработная плата определяется делением часового фонда заработной платы на количество часов работы, которые должны быть отработаны в плановом периоде; среднедневная – делением дневного фонда заработной платы на количество человеко-дней, которые должны быть отработаны в плановом периоде; среднемесячная (квартальная, годовая) – делением месячного (квартального, годового) фонда заработной платы на среднеучетное количество рабочих в соответствующем плановом периоде.

Определяя среднюю заработную плату, необходимо исходить из принципа, что рост производительности труда должен обеспечивать увеличение фонда накопления и содействовать росту материального благосостояния работников. Этого можно достичь лишь тогда, когда повышение производительности труда будет опережать рост средней заработной платы. Такое соотношение достигается путем максимального использования всех резервов роста производительности труда и уменьшения на этой основе трудозатрат, а также путем планирования снижения затрат заработной платы на производство единицы продукции.

Вопросы для самодиагностики

1. Обоснуйте сущность понятия "планирование трудовой сферы".
2. Назовите основные трудовые показатели при планировании труда и факторы, влияющие на них.
3. Задачи планирования социально-трудовых показателей.
4. Укажите порядок расчета численности рабочих предприятия.
5. Назовите особенности расчетов численности сдельных и повременных рабочих.
6. Охарактеризуйте принципы планирования производительности труда.

7. Назовите показатели планирования производительности труда на разных уровнях.

8. Поясните, как происходит планирование фонда заработной платы работников-сдельщиков, работников-повременщиков, служащих.

9. Назовите основные виды доплат на предприятии.

10. Раскройте процесс планирования трудовых показателей.

Тема 11. Анализ, отчетность и аудит в сфере труда

Цель: определение направлений анализа в трудовой сфере, изучение методов проведения анализа трудовых показателей, установление особенностей проведения аудита в социально-трудовой сфере.

План

11.1. Задачи анализа и аудита в сфере труда.

11.2. Основные направления анализа и аудита трудовых показателей.

Результатом изучения данной темы является формирование у студентов совокупности компетентностей. Студент **должен знать:**

сущность и значение анализа и аудита в сфере труда;

направления, этапы и методы проведения анализа и аудита в социально-трудовой сфере;

систему трудовых показателей;

виды планов по труду;

отчетность по вопросам труда.

На основе полученных знаний студент **должен уметь:**

проводить анализ производительности труда;

анализировать уровень заработной платы различных категорий работников;

проводить анализ состояния трудовых ресурсов предприятия;

проводить анализ социального развития коллектива предприятия.

Ключевые понятия и термины

Анализ в социально-трудовой сфере. Аудит в сфере труда. Отчетность показателей по труду. Методы анализа. Виды планов по труду. Трудовые показатели.

11.1. Задачи анализа и аудита в сфере труда

При изучении данной темы студент должен обратить внимание на сущность и содержание анализа и аудита в социально-трудовой сфере. Анализ – это способ познания предметов и явлений окружающей среды, основанный на расчленении целого на составные части и изучении их во взаимосвязи и взаимозависимости. Особое место в системе анализа занимает экономический анализ, который представляет особый вид экономических исследований эффективности производственно-хозяйственной деятельности на основе разделения целого на части с целью выявления их взаимосвязей, силы взаимовлияния, определения степени необходимости каждого из них.

Целью анализа в сфере труда является изучение основных показателей, определение влияния на них факторов внутренней среды и внешнего окружения. Это необходимо для разработки мер, направленных на увеличение эффективности производства за счет более полного использования трудовых ресурсов. При исследовании трудовой сферы выделяют такие виды анализа как:

социально-экономический анализ, который изучает взаимосвязь социальных и экономических процессов, их влияние друг на друга и на экономические результаты хозяйственной деятельности;

аудиторский анализ, представляющий независимое исследование, экспертную диагностику, проводимую аудиторами или аудиторскими фирмами с целью оценки трудовых показателей.

К трудовым показателям, которые характеризуют деятельность предприятия, относятся: численность персонала; производительность труда; фонд заработной платы и средняя заработная плата. Эти показатели тесно связаны между собой и могут рассматриваться как система.

Показатели в сфере труда определяются совокупностью факторов, к которым относятся: технико-организационный уровень производства (научно-технический прогресс, технический уровень производства и продукции, их конкурентоспособность; структура хозяйственной системы и уровень организации производства и труда, уровень управления); социальные условия и уровень рациональности природопользования; внешнеэкономические связи, уровень их использования и др.

Основными задачами анализа в сфере труда являются:

обеспечение объективной оценки использования трудовых ресурсов – рабочей силы и производительности труда;

определение факторов, влияющих на изменение трудовых показателей и их количественное измерение;

поиск путей устранения негативного влияния факторов и закрепление позитивного влияния факторов на трудовые показатели;

разработка рекомендаций по улучшению использования трудовых ресурсов и повышению уровня производительности труда.

Аудит в трудовой сфере – это система мер по сбору информации, ее анализу и оценке, определение на этой основе эффективности деятельности предприятия по организации труда и регулированию социально-трудовых отношений. Аудиторская деятельность основывается на взаимной заинтересованности государства, администрации предприятий и их собственников в получении достоверной информации, необходимой для характеристики трудовой сферы.

Аудит в трудовой сфере представлен такими направлениями:

в социально-технологическом аспекте – это проверка документации и анализ показателей эффективности деятельности предприятия;

в социально-психологическом аспекте – это системная оценка социально-трудовых отношений, проводимая на основе анкетирования, индивидуальных и коллективных бесед, интервью с работниками разных категорий для выявления факторов трудовой мотивации и активности;

в экономическом аспекте – это изучение конкурентоспособности предприятия в трудовой сфере, эффективности функционирования служб управления трудовыми ресурсами.

Студент должен знать, что анализ и аудит социально-трудовых отношений включает такие параметры:

количество персонала в организации, которая определяется по разным критериям учета – общее количество, количество по подразделениям, квалификации, по возрасту, по стажу, и т. п.;

затраты на оплату труда работников – определяются размером заработной платы, обоснованием форм и систем оплаты труда, анализом эффективности систем премирования и др.;

эффективность используемой организационной структуры и место сотрудника в ней;

эффективность использования рабочего времени;

качество и эффективность программ подготовки и развития персонала;

уровень мотивации и морального состояния работников;
характеристика отношений между администрацией и служащими;
мониторинг эффективности существующей кадровой политики
и процессов контроля.

Информация, которую администрация получает в результате анализа и аудита, может дать важные сведения о состоянии социально-трудовых отношений и их динамики. Важной проблемой является проведение бенчмаркинга – сравнения особенностей данного предприятия с другими или с лидерами в отрасли.

11.2. Основные направления анализа и аудита трудовых показателей

При изучении данной темы необходимо учесть, что к трудовым показателям, характеризующим деятельность предприятия относятся: численность персонала, производительность труда, фонд заработной платы и средняя заработная плата. Эти показатели связаны между собой и образуют систему.

Изучение данного вопроса следует начинать с *анализа состояния трудовых ресурсов предприятия*. С точки зрения обеспеченности рабочей силой, анализ проводится путем сравнения фактической численности работников по категориям и профессиям с плановой потребностью в них; проводится анализ кадров предприятия по уровню квалификации; анализ соответствия уровня образования работников аппарата управления занимаемой должности; изучаются вопросы, связанные с подбором кадров, их подготовкой и повышением квалификации. Определяют как абсолютные показатели (различие между фактической и плановой численностью), так и относительные показатели (с учетом выполнения плана выпуска продукции).

Детальный *анализ структуры кадров* дает возможность выявить тенденцию в изменении численности работников разной квалификации. Важным требованием правильной организации труда является соответствие состава рабочих характеру выполняемых работ. Обобщающим показателем уровня квалификации рабочих есть средний тарифный разряд. Если средний разряд работ ниже среднего разряда рабочих, то необходимо повысить сложность работы, иначе предприятие должно доплачивать тем рабочим, разряд которых выше разряда выполняемой ими работы, что приведет к перерасходу фонда заработной платы

и росту себестоимости продукции. И наоборот, если средний разряд работ выше, чем средний разряд рабочих – необходимо осуществить переподготовку и повышение квалификации рабочих.

В результате анализа определяют дополнительную потребность в квалифицированных рабочих как разницу между фактической численностью и численностью, рассчитанной на перспективный период. Дополнительная потребность в кадрах обеспечивается прежде всего через переподготовку и повышение квалификации рабочих, которая содействует их успешному дальнейшему продвижению.

Состав работающих постоянно меняется вследствие приема и увольнения работников, поэтому следует проводить *анализ движения кадров*, т. е. определять величину и динамику коэффициентов оборота по приему, по увольнению и текучести кадров.

Важным направлением анализа трудовой сферы является анализ производительности труда, который позволяет установить причины отклонения фактических показателей производительности от плановых и базовых, установить степень влияния каждого фактора на уровень производительности труда, выявить неиспользованные возможности сокращения численности работников и затрат труда.

Анализ производительности труда предполагает исследование факторов, которые изменяют ее величину, это:

- повышение технического уровня производства, его модернизация или внедрение нового оборудования;

- усовершенствование управления, организации производства и труда;

- структурные изменения в производстве;

- другие факторы.

Влияние каждого из этих факторов на рост производительности труда ($\Delta\Pi_t$) определяется на основе расчетов относительного высвобождения работающих за счет осуществления конкретных организационно-технических мер и исчисляется по формуле:

$$\Delta\Pi_t = \frac{E_i \times 100}{\text{Ч}_p - E}, \quad (11.1)$$

где E_i – относительная экономия численности по каждому фактору, чел.;

Ч_p – расчетная численность работников на данный объем работ, чел.;

E – общая экономия численности работников, чел.

Студент должен понимать, что рост производительности труда влечет снижение трудоемкости и экономию рабочей силы. Соотношение между ростом производительности труда и уменьшением трудоемкости определяется формулами:

$$A = \frac{100 \times b}{100 - b}; \quad B = \frac{100 \times a}{100 - a}, \quad (11.2)$$

где A – процент роста производительности труда при снижении трудоемкости на b %;

B – процент снижения трудоемкости при росте производительности труда на a %.

При проведении анализа уровня производительности труда следует рассчитывать и экономию рабочей силы (E_C), используя формулу:

$$E_C = \frac{З_T}{\Phi_{Р.В.} \times K} \times O, \quad (11.3)$$

где $З_T$ – экономия затрат труда на операции, нормо-часов;

$\Phi_{Р.В.}$ – эффективный фонд рабочего времени на одного рабочего, часов;

K – коэффициент выполнения норм на данной операции;

O – количество выпущенной продукции (изделий) до конца года.

На основе данного анализа разрабатываются организационно-технические мероприятия по выявлению резервов роста производительности труда и рассчитывается экономическая эффективность данных мероприятий.

Студент должен усвоить, что анализ использования трудовых ресурсов на предприятии и анализ уровня производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с анализом организации оплаты труда.

Целью анализа заработной платы является выявление степени ее экономической целесообразности для того, чтобы не допустить снижения темпов расширенного воспроизводства, нарушения между денежным

оборотом, товарными фондами и платежеспособным спросом. Анализ фонда заработной платы включает:

изучение использования фондов заработной платы и установление причин отклонения фактически израсходованных фондов заработной платы от их плановой величины;

сопоставление темпов роста заработной платы работников с темпами роста производительности труда, выявление причин отклонения средней заработной платы от плановых показателей;

разработка мероприятий по улучшению использования фонда заработной платы отдельных категорий работников.

При проведении анализа заработной платы необходимо учитывать влияние ассортиментных сдвигов в производственной программе, изменение объема кооперированных поставок. Перерасходы фонда заработной платы свидетельствуют об имеющихся недостатках в существующей организации производства и труда, в маркетинговой деятельности. Важной частью анализа фонда заработной платы предприятия является анализ соотношения темпов роста средней заработной платы и производительности труда, так как одним из условий снижения расходов заработной платы на производство продукции, снижения себестоимости и увеличения внутренних накоплений, является опережающий рост производительности труда по сравнению с повышением средней заработной платы. Несоблюдение этого условия неизбежно вызывает рост себестоимости продукции через перерасходы фондов заработной платы.

Следует учитывать, что в условиях инфляции проводится анализ индекса реальной заработной платы, в котором обязательно учитывают индекс цен на потребительские товары и услуги:

$$\text{Изп} = \frac{\text{Зф}}{\text{Зб} \times \text{Иц}}, \quad (11.4)$$

где Изп – индекс роста реальной заработной платы;

Зф, Зб – средняя заработная плата рабочих за отчетный и базовый периоды;

Иц – индекс цен.

Оценка эффективности использования фонда оплаты труда проводится с использованием таких показателей: объем товарной продукции

в действующих ценах, сумма прибыли на 1 грн заработной платы и т. п., изучается динамика этих показателей.

Задачами анализа социального развития предприятия являются: оценка уровня выполнения плана социального развития и социальной защиты; оценка обеспеченности выполнения плана финансовыми ресурсами; исследование динамики показателей и выявление резервов социального развития и социальной защиты; разработка мер по реализации резервов повышения социального развития и социальной защиты. Анализ социального развития осуществляется на основе анализа таких показателей:

1. Анализ социально-квалификационной структуры персонала. Анализируется общая численность работающих, в том числе: по категориям работающих; по количеству мужчин и женщин; по количеству рабочих, занимающихся квалифицированным и неквалифицированным трудом; по среднему квалификационному разряду рабочих.

2. Анализ уровня общеобразовательной подготовки и повышения квалификации. Для этого используют показатели, которые отображают количество работающих на предприятии с высшим, средним и средне-специальным образованием, определяется их удельный вес в общей численности персонала; анализируется количество рабочих, которые обучаются с отрывом от производства, осуществляют повышение квалификации и переподготовку; определяется количество рационализаторов и изобретателей.

3. Совершенствование условий труда на предприятии и уровень здравоохранения. Условия труда характеризуют: обеспеченность рабочих санитарно-бытовыми помещениями; уровень санитарно-гигиенических условий труда; уровень и частота травматизма; удельный вес рабочих, которые имеют профессиональные заболевания; количество случаев заболеваний на 100 рабочих; количество случаев временной нетрудоспособности на 100 работающих.

4. Социально-культурные и жилищно-коммунальные условия работающих и членов их семей. Анализируют обеспеченность детскими садами, оздоровительными лагерями; учитывают количество предоставленных путевок в санатории, дома отдыха, профилактории.

Все приведенные показатели анализируют в динамике и сравнивают их с аналогичными показателями других предприятий.

Анализ выполнения всех позиций плана социального развития нужно проводить параллельно с анализом его финансирования.

Вопросы для самодиагностики

1. Укажите основные направления и задачи анализа в сфере труда.
2. Охарактеризуйте систему трудовых показателей на предприятии.
3. Сформулируйте основную цель анализа состояния трудовых ресурсов предприятия, укажите, по каким направлениям он проводится.
4. Укажите, какие виды фондов рабочего времени одного рабочего содержатся в балансе рабочего времени.
5. Объясните, в чем назначение баланса рабочего времени.
6. Дайте характеристику показателям движения кадров предприятия.
7. Укажите, каким образом используются результаты анализа производительности труда.
8. Благодаря каким факторам обеспечивается уменьшение трудоемкости работ?
9. Какова цель и основные направления анализа заработной платы?
10. Поясните, почему аудит в сфере труда является инструментом оценки состояния и развития трудовых отношений на предприятии.

Тема 12. Мониторинг социально-трудовой сферы как инструмент регулирования и совершенствования социально-трудовых отношений

Цель: определение сущности и значения мониторинга социально-трудовой сферы, понимание основных направлений и особенностей организации проведения мониторинга, изучение системы показателей и индикаторов мониторинга.

План

- 12.1. Сущность и содержание мониторинга социально-трудовой сферы.
- 12.2. Показатели и индикаторы мониторинга социально-трудовых отношений.

Результатом изучения данной темы является формирование у студентов совокупности компетентностей. Студент **должен знать:**

сущность и задания мониторинга на разных уровнях управления;
основы концепции мониторинга социально-трудовой сферы;
источники информации о социально-трудовых отношениях;
систему показателей и индикаторов мониторинга социально-трудовой сферы;

основные направления мониторинга социально-трудовых отношений;
процесс проведения мониторинга.

На основе приобретенных знаний студент **должен уметь:**

находить информацию о процессах, происходящих в социально-трудовой сфере;

проводить социологические исследования;

идентифицировать полученную информацию;

выявлять проблемы по каждому направлению мониторинга социально-трудовой сферы;

давать рекомендации и предложения по улучшению ситуации в трудовой сфере.

Ключевые понятия и термины

Мониторинг. Источники информации. Выборочные обследования. Организация мониторинга. Направления мониторинга социально-трудовой сферы. Система показателей и индикаторов. Социологические исследования.

12.1 Сущность и задачи мониторинга социально-трудовой сферы

При изучении данной темы студент должен помнить, что мониторинг социально-трудовой сферы – это научная, обоснованная система периодического сбора, обобщения и анализа информации, непрерывного наблюдения за состоянием социально-трудовой сферы на государственном, региональном и местном уровнях управления. Цель мониторинга – постоянное наблюдение, контроль и регулирование социально-экономических, организационно-правовых, профессиональных факторов, которые влияют на повышение эффективности деятельности организации в целом, и ее социально-трудовую сферу, на обеспечение развития работников, удовлетворение их потребностей, формирование положительных отношений внутри коллектива.

Объектом мониторинга выступают предприятия, организации и учреждения разных форм собственности, отдельные социально-демографические и профессиональные группы населения, социальные процессы и явления, которые влияют на характер экономического и социального развития. К таким объектам можно также отнести отношения между людьми, социальную дифференциацию населения, социальную мобильность и миграционные процессы, занятость, доходы, условия труда, а также изучение динамики профессиональной реализации (становление, адаптация,

служебный рост, повышение квалификации, переподготовка) персонала. Значительное место в процессе мониторинга занимают вопросы организации поощрения к работе в материальном и психологическом отношении, расходы на содержание персонала, баланс трудовых ресурсов, текучесть кадров, уровень занятости и безработицы.

Сущностью мониторинга социально-трудовой сферы является комплексное исследование всей совокупности данных о социальных и трудовых явлениях и процессах – материалы государственной статистической отчетности, переписи населения, материалы выборочных социально-демографических исследований и единоразовых обследований предприятий, групп населения, домохозяйств и т. п., а также специально организованных исследований, опросов.

Основные принципы проведения мониторинга основываются на соблюдении таких требований: полнота, системность и достоверность информации; оперативность получения сведений и их систематическая актуализация; сравнимость полученных данных путем использования единой методологии сбора и анализа информации; соединение обобщенных и дифференцированных оценок и выводов.

Организация мониторинга предусматривает решение ряда задач, связанных с созданием системы показателей и индикаторов, характеризующих социально-трудовую сферу.

Важное методологическое значение имеет разработка единых подходов к получению первичных данных (результатов опросов, анкетирования, интервью, бесед и т. п.), их группировке, анализу, использованию единых принципов ранжирования информации, организации выборки и др. Полученные данные должны быть одинаково структурированы по определенным признакам, что позволит исследовать динамику социальных и трудовых процессов, удовлетворять требованиям сравнимости по методике расчетов, ценам, по территории, объектам и др. Проводимые по программе мониторинга исследования позволяют своевременно выявлять изменения, которые происходят в социально-трудовой сфере, а также факторы, влияющие на эти изменения.

Основными направлениями мониторинга являются ключевые, самые актуальные проблемы на современном этапе, определяющие социальную политику страны. Среди них:

социально-демографические и миграционные процессы;
рынок рабочей силы, занятость и безработица населения;

социально-трудовые процессы на предприятиях, в учреждениях и организациях;

условия и охрана труда;

доходы и уровень жизни населения;

социально-психологический климат в трудовых коллективах;

удовлетворенность социально-трудовыми отношениями.

Мониторинг проводится Министерством труда и социальной политики Украины, Государственным комитетом статистики и другими органами исполнительной власти.

12.2. Показатели и индикаторы мониторинга социально-трудовых отношений

Систематическое наблюдение за состоянием социально-трудовой сферы предусматривает наличие обоснованной и планомерной организации сбора и анализа данных, необходимых для мониторинга. Такая организация может быть осуществлена лишь на основе построения системы статистических показателей и индикаторов, необходимых для комплексного анализа социальных и трудовых процессов с целью управления, регулирования и их совершенствования.

Мониторинг позволяет проследить развитие процессов как в трудовой сфере, так и в социальной. Система индикаторов и показателей мониторинга строится на основе концептуальной модели, разработанной специалистами Комиссии ООН по вопросам устойчивого развития. Данная модель учитывает более 150 факторов человеческого, социального и экономического развития.

Система показателей эффективности занятости и использования трудовых ресурсов охватывает весь комплекс экономических, социальных, демографических и других факторов, при этом учитываются как количественные, так и качественные характеристики занятости. Система таких показателей включает уровень трудового участия населения, распределение рабочей силы по отраслям и видам экономической деятельности, фондо- и энерговооруженность труда, организацию трудового процесса. Показатели уровня трудового участия населения отображают количественную сторону занятости, а именно – часть трудоспособного населения, привлеченного к разным формам и видам экономической деятельности.

Качественные критерии характеризуют условия труда персонала, выполнение определенной работы за кратчайшее время в пределах нормы, выпуск продукции высшего качества по низкой себестоимости.

Студент должен знать основные критерии оценивания использования трудовых ресурсов на разных уровнях управления. Так на макро-уровне это:

- повышение темпов роста национального дохода из расчета на одного трудоспособного;

- уровень жизни населения и положительные изменения в социальной сфере;

- сбалансированность производства по трудовым факторам как самое важное требование обеспечения рациональной занятости населения;

- уровень экономической активности населения;

- уровень занятости (отношение количества занятых к численности населения старше 15 лет).

Важным является изучение сбалансированности трудовых ресурсов с основными производственными фондами и рабочими местами в количественном и качественном выражении, которую можно охарактеризовать с помощью таких показателей:

- недостаток и излишек фактического числа рабочих по сравнению с плановой потребностью в целом и по основным профессиям;

- отклонение разряда рабочих от тарификации выполняемых работ;

- соответствие масштабов и структуры подготовки квалифицированных рабочих и специалистов для отраслей народного хозяйства, дополнительная потребность в них;

- уровень укомплектованности рабочих мест рабочей силой с учетом изменяемости работы предприятия.

Оценку использования трудовых ресурсов по указанным критериям надо дополнять характеристикой влияния на их уровень совокупности факторов – производственно-технических, структурных, демографических и социально-экономических.

К показателям использования рабочей силы на уровне предприятия относятся:

- производительность труда;

- уровень использования фонда рабочего времени;

- дисциплина и текучесть кадров;

численность и доля работников, занятых ручной работой;
качественное соответствие работников требованиям производства и занимаемым должностям;

относительное и абсолютное количество высвобожденных работников.

Мониторинг социальной сферы основывается на использовании социальных индикаторов, или нормативов – количественных показателей соответствия и динамики социальных процессов в обществе.

Одним из важных социальных нормативов является **потребительская корзина**. В системе социальных индикаторов потребительская корзина делится на:

корзину весов, данный индикатор используется для измерения динамики потребительских цен;

минимальную потребительскую корзину, которая используется для измерения прожиточного минимума, рассчитывается государственными органами и официально утверждается.

Минимальная потребительская корзина, как социальный индикатор, применяется для определения нижней границы малообеспеченности, абсолютного количества бедных людей, а также для определения объективной основы для расчетов минимальной заработной платы, минимальной пенсии, некоторых видов минимальных социальных выплат.

Базовым социальным стандартом в соответствии с Законом Украины является прожиточный минимум – стоимостная величина достаточного для обеспечения нормального функционирования организма человека, сохранения его здоровья набора продуктов питания, а также минимального набора непродовольственных товаров и минимального набора услуг, необходимых для удовлетворения основных социальных и культурных потребностей человека.

При исследовании прожиточного минимума различают:

физиологический минимум – стоимость товаров и услуг, необходимых для удовлетворения только основных физиологических нужд, практически без приобретения одежды, обуви, других непродовольственных товаров;

социальный минимум (бюджет минимального благосостояния) – это минимальные нормы удовлетворения физиологических и духовных

нужд. Это стоимость товаров и услуг, необходимых для сохранения принятого уровня жизни.

Прожиточный минимум утверждается Кабинетом Министров Украины до начала рассмотрения Государственного бюджета. Прожиточный минимум используется для общей оценки уровня жизни в Украине, установления размеров минимальной заработной платы и минимальных пенсий, определения размеров социальной помощи, помощи семьям с детьми, определения права на назначение социальной помощи, определения государственных социальных гарантий и стандартов обслуживания и обеспечения в сфере охраны здоровья, образования, социального обслуживания и др.

Уровень жизни населения – это социально-экономическая категория, которая отражает степень развития и удовлетворения физических, духовных и социальных потребностей населения, а также условия для развития и удовлетворения этих потребностей.

Основным критерием оценки социально-трудовых отношений принято считать **качество трудовой жизни** – совокупность свойств, которые характеризуют условия труда, условия производственной жизни и позволяют учесть степень реализации интересов работника и использование его способностей.

Основная цель в разработке концепции качества трудовой жизни состоит в создании таких условий труда, при которых работники способны оптимально реализовать себя как личность. При этом в концепцию включают условия труда, охрану и безопасность труда, также условия быта и отдыха, учитываются возможности развития способностей человека.

С 1980 г. в странах ОЭСР используется такая система показателей качества трудовой жизни: распределение заработка, использование рабочего времени (продолжительность оплачиваемого отпуска, средняя продолжительность рабочего дня, время на дорогу на работу и т. п.); показатели безопасности условий работы (нарушение нормальных условий, смертность на рабочем месте и т. п.).

Качество трудовой жизни – хотя и важный, но лишь один элемент качества жизни в целом. Поэтому важным для студентов является понимание сущности понятия "качество жизни".

Качество жизни – это характеристика уровня и условий жизни населения, которая учитывает состав семьи и состояние здоровья

ее членов, их социально-трудовую удовлетворенность и т. п. Наиболее полной считается система показателей качества жизни стран ОЭСР, их еще называют социальными индикаторами (это показатели, которые характеризуют основные аспекты жизнедеятельности человека: здоровье, образование, состояние потребительского рынка товаров и услуг, окружающую среду, личную безопасность, социальные возможности и социальную активность).

Для определения уровня жизни в разных странах эксперты используют понятие индекс развития человеческого потенциала, или сокращенно – индекс человеческого развития (ИЧР). Этот показатель предложен ООН в 1990 году как интегрированная оценка уровня цивилизованности страны. Индекс человеческого развития имеет три составляющих с заданными предельными значениями каждого показателя:

1. Продолжительность жизни населения – от 25 до 85 лет;
2. Уровень образования – от 0 до 100 % (количество лет, которые "средний гражданин" учится после 15 лет);
3. Объем ВВП на душу населения – от 200 до 4 000 долл. США.

При этом низким считается ИЧР меньше, чем 0,5, а высокий – от 0,9 до 1.

Уровень жизни населения зависит от экономического потенциала и в значительной мере определяется величиной ВВП и структурой его использования. Источником повышения уровня жизни населения является рост национального дохода, размер и динамика которого зависит от многих факторов: производительности труда, уровня занятости, отраслевой структуры, объемов инвестиций, уровня развития социальной сферы и т. п. Для характеристики уровня жизни в отечественной и зарубежной практике используются **показатели бедности**: абсолютные и относительные.

По показателю абсолютной бедности, бедными считаются те домохозяйства, которые не могут обеспечить себя суммой благ, абсолютно необходимой для сохранности здоровья и ведения умеренно активной трудовой жизни. По показателю относительной бедности, бедными является та часть домохозяйств, которые имеют низкие доходы. В зарубежной практике относительная бедность характеризуется доходом, который не превышает 40 – 60 % дохода, который сложился в стране. Уровень бедности и численность бедных зависит от границы бедности,

официально установленной государством, зависящей от его финансовых возможностей, поскольку декларируемые границы бедности основываются на определенных размерах социальных программ.

Для социально-экономической характеристики бедности используют демографические, экономические и социальные показатели:

к демографическим показателям относят: средний размер домохозяйства, его состав с характеристиками членов по полу и возрасту, рождаемости, смертности, заболеваемости членов домохозяйств;

экономические показатели – это источники доходов и их использование, имущество домохозяйства, занятость членов домохозяйства;

социальные показатели – соотношение богатых и бедных, социальные субсидии, дефицит бюджета, количество и калорийность потребления продуктов питания, жилищные условия, потребление услуг социальной сферы.

Данная система показателей и индикаторов должна базироваться на нормативно-правовых актах и, прежде всего, на основных положениях законов о социальной защите населения, на государственных гарантиях и стандартах.

Вопросы для самодиагностики

1. Определение сущности и содержания мониторинга социально-трудовой сферы.

2. Дайте характеристику основным научно-методическим задачам мониторинга.

3. Охарактеризуйте последовательность разработки и использования системы мониторинга.

4. Укажите источники информации для проведения мониторинга социально-трудовой сферы.

5. Приведите систему показателей эффективности занятости и использования трудовых ресурсов.

6. Назовите показатели использования рабочей силы, которые применяют на уровне предприятия.

7. Определите область применения прожиточного минимума.

8. Охарактеризуйте понятие "уровень жизни".

9. Приведите характеристику "потребительской корзины".

10. Поясните, что представляют собой показатели бедности.

Тема 13. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений

Цель: определение целей, заданий, структуры, основных направлений деятельности МОТ, уяснение сущности основополагающих конвенций и рекомендаций МОТ, изучение основных направлений интеграции социально-трудовых отношений Украины в систему отношений, признанных мировым сообществом.

План

13.1. Создание, развитие и задачи МОТ.

13.2. Методы работы и основные сферы деятельности МОТ.

Результатом изучения данной темы является формирование у студентов совокупности компетентностей. Студент **должен знать:**

причины создания международной организации труда;

цели, задачи и структуру МОТ;

приоритетные направления деятельности МОТ;

основы нормотворческой деятельности МОТ;

международные акты об экономических, социальных и культурных правах человека;

проблемы интеграции социально-трудовых отношений страны в мировую систему.

На основе приобретенных знаний студент **должен уметь:**

раскрыть содержание основных направлений деятельности МОТ;

назвать задания и цели деятельности МОТ;

охарактеризовать структуру МОТ;

раскрыть содержание и значение трипартизма на международном уровне;

определить пути формирования мирового рынка труда;

обосновать влияние международной трудовой миграции на экономику стран-участниц;

пояснить значение ратификации конвенций МОТ;

пояснить, как происходит применение международных трудовых норм странами-участницами МОТ.

Ключевые понятия и термины

Международная организация труда. Административный совет. Международное бюро труда. Международный кодекс труда. Конвенции МОТ. Рекомендации МОТ. Ратификация. Сферы деятельности МОТ. Техническая помощь. Филадельфийская декларация МОТ.

13.1. Создание, развитие и задачи МОТ

Международная организация труда (МОТ) – специализированное учреждение (ныне работает при Организации Объединенных Наций (ООН), создана в 1919 г. для содействия социальному прогрессу, установления и поддержки социального согласия. Место расположения – Женева.

Студент должен знать, что необходимость создания этой организации обусловлена такими причинами:

первая – гуманистическая: существование эксплуатации, социальной несправедливости, тяжелых условий труда и жизни трудящихся;

вторая – политическая: для того, чтобы предупредить разрешение политических конфликтов путем революций и насилия, организаторы МОТ решили создать такое международное учреждение, которое бы помогло решению социальных проблем эволюционным мирным путем;

третья – социальная: условия труда и жизни трудящихся были трудными и даже неблагоприятными, их социальная защита практически не осуществлялась. Социальное развитие очень отставало от экономического, что сдерживало общее развитие общества;

четвертая – экономическая: рост конкурентной борьбы требовал решения социальных проблем в большинстве развитых стран.

МОТ – это одна из наиболее представительных международных организаций. В ней принимают участие более 180 стран. Эта организация основана на уникальном принципе трехстороннего представительства. Данный принцип получил название трипартизма. Этот принцип проходит через всю деятельность МОТ при решении трудовых и социально-экономических вопросов. На практике трипартизм означает, что государство, предприниматели и профсоюзы являются независимыми друг от друга, каждый из них выполняет специфические функции и несет свою ответственность.

Главные цели МОТ – содействие социально-экономическому прогрессу, повышению благосостояния и улучшению условий труда трудящихся, защита прав человека.

Исходя из этих целей, основными задачами МОТ являются:

разработка согласованной международной политики и программ, которые направлены на решение социально-трудовых проблем;

разработка и принятие международных трудовых норм в форме конвенций и рекомендаций и контроль за их выполнением;

помощь странам-участницам в решении проблем занятости, сокращение безработицы и регулирование миграции;

защита прав человека и борьба с бедностью, за улучшение жизненного уровня трудящихся, развитие социального обеспечения;

содействие профессиональной подготовке и переподготовке рабочих и безработных;

разработка и осуществление программ в области улучшения условий работы и производственной среды, техники безопасности и гигиены работы, охраны и воспроизводства окружающей среды;

разработка и осуществление мероприятий по защите наиболее уязвимых групп трудящихся (женщин, молодежи, пенсионеров, инвалидов, мигрантов).

Все эти задачи были и остаются главными в деятельности МОТ. Но новые условия жизни требуют и новых задач. Это – поддержка процесса демократизации, развитие трипартизма, продолжение борьбы с бедностью через рост занятости.

Структура МОТ базируется на принципах трипартизма – все ее органы строятся на трехсторонней основе и включают представителей правительства, трудящихся и работодателей.

Высшим органом МОТ является **Международная конференция труда (МКТ)**. Ее основное задание – принятие международных трудовых норм, конвенций и рекомендаций; она утверждает бюджет и программу деятельности организации; на конференции избирается основной исполнительный орган – **Административный совет**. Постоянный секретариат МОТ – **Международное бюро труда (МБТ)**, осуществляющее текущую работу по выполнению решений конференции и административного совета. Кроме названных официальных органов, действуют **международный институт социально-трудовых отношений и международный учебный центр МОТ**. Деятельность всех органов МОТ регламентируется такими документами: Устав МОТ, Филадельфийская декларация, регламент МКТ.

13.2. Методы работы и основные сферы деятельности МОТ

Студент должен знать, какие методы использует в своей деятельности МОТ и понимать их содержание. К методам работы МОТ относятся:

развитие социального партнерства правительства, организаций работающих и предпринимателей (трипартизм);

разработка и принятие международных трудовых норм: конвенций и рекомендаций и контроль за них использованием (нормотворческая деятельность);

предоставление странам помощи в решении социально-трудовых проблем (техническое содружество);

проведение исследований и осуществление публикаций по социально-трудовым проблемам.

Трипартизм – основной метод работы МОТ, который отличает ее от других международных организаций. Решение всех социально-трудовых проблем может быть успешным только в результате согласованных действий правительства, работников и предпринимателей. МОТ оказывает постоянную помощь странам в развитии трипартизма, в работе организаций работающих и предпринимателей, в повышении их роли в решении трудовых проблем, в укреплении институтов и механизмов, необходимых для развития социального партнерства.

Нормотворческая деятельность осуществляется для достижения основных целей и заданий МОТ путем разработки международных программ по улучшению условий труда и жизни трудящихся, повышению уровня занятости, поддержке основных прав человека, совершенствованию общего и профессионального образования. Эти программы основываются на международных трудовых нормах, установленных конвенциями и рекомендациями. Это основной метод в деятельности МОТ. За период деятельности МОТ было принято 184 конвенции и 194 рекомендации.

Конвенция – это международный акт, который после его ратификации государством-членом МОТ является обязательным для выполнения.

Рекомендации выполняют роль ориентира при выработке политики, разработке национального законодательства и практических мер в социально-трудовой сфере.

Конвенции и рекомендации охватывают все основные вопросы относительно работы, занятости и социально-трудовых отношений и образуют международный трудовой кодекс. Они являются международными стандартами для стран-участниц и не должны использоваться для ухудшения положения работающих и предпринимательской деятельности.

В совокупности конвенции и рекомендации составляют уникальную правовую базу и конкретный юридический статус социально-трудовых отношений, которые формируются в конкретной стране с учетом

ее особенностей. Все конвенции и рекомендации МОТ представлены в Международном кодексе труда. Кодекс состоит из 13 основных разделов, которые содержат базовые идеи по каждой сфере деятельности МОТ, тем самым устанавливая международные стандарты в сфере трудовых прав, найма и профессиональной подготовки, условий труда и занятости.

Международное техническое сотрудничество осуществляется, в основном, путем направления экспертов МОТ для предоставления помощи странам в решении разных социально-трудовых проблем.

Деятельность экспертов МОТ становится составной частью национальных планов развития; она направлена на содействие полной занятости, развитие человеческих ресурсов, повышение жизненного уровня, усовершенствование трудового законодательства, предоставление помощи в развитии трипартизма, улучшение трудовых отношений, получение профессионально-технического образования, внедрение современных методов управления, улучшение условий труда и т. п.

Для содействия в решении этих задач в регионах образовано 16 консультативных группы специалистов, в том числе для стран Центральной и Восточной Европы в Будапеште и для Восточной Европы и Средней Азии в Москве.

Исследовательская и издательская деятельность. Проведение систематических исследований осуществляется основными департаментами МБТ, Туринским международным учебным центром и международным институтом социально-трудовых исследований. Кроме того МБТ, как международный издательский центр, выпускает специальную литературу на многих языках по основным проблемам социально-трудовых отношений.

К основным сферам деятельности МОТ относятся:

1. Занятость и безработица. Борьба за полную и продуктивную занятость, предупреждение и сокращение безработицы были и остаются важными задачами МОТ.

Значительная часть трудовых международных норм МОТ направлены на решение этих задач. Среди них:

Конвенция № 122 (1964 г.) о политике в области занятости предусматривает проведение активной политики содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости. Конвенция № 168 (1988 г.) и соответствующая ей Рекомендация № 176 о содействии занятости

и защите от безработицы, в которых рассматриваются вопросы содействия продуктивной занятости, а также вопрос помощи по безработице самим безработным и членам их семей.

2. Профессиональная подготовка и переподготовка кадров. МОТ рассматривает эти вопросы более широко – как проблему развития человеческих ресурсов, профессиональной ориентации и профессиональной реабилитации, что отражается в Рекомендации № 57 (1937 г.) о профессиональном обучении и в Конвенции № 142, которая была дополнена Рекомендацией № 150 о развитии человеческих ресурсов. Так в статье 1 Конвенции № 142 говорится, что программы профессиональной подготовки должны быть связаны с занятостью и реализовываться через государственные службы занятости.

3. Права человека. Это один из важнейший вопросов, которым занимается МОТ. Права человека нашли отображение в ряде конвенций и рекомендаций. Важнейшие из них – Конвенция № 87 (1948 г.) о свободе ассоциаций и защите прав на организацию; Конвенция № 98 (1949 г.) об использовании принципов права на организацию и на проведение коллективных переговоров; Конвенция № 100 (1951 г.) о равенстве вознаграждения, где утверждается принцип равного вознаграждения мужчин и женщин за работу равной ценности; Конвенция № 105 (1957 г.) об отмене принудительной работы; Конвенция № 111 (1958 г.) о дискриминации в сфере труда и занятости по признакам расы, пола, цвета кожи, религии, национального или социального происхождения.

4. Совершенствование управления и развития предприятий. В этой сфере МОТ предоставляет помощь странам в осуществлении политики и программ по развитию предпринимательства и частных предприятий.

5. Условия безопасности и гигиены труда, производственная и окружающая среда. Деятельность МОТ в этой сфере направлена на улучшение общих условий организации и охраны труда, производственной сферы, техники безопасности и гигиены работы, на ее гуманизацию и повышение удовлетворения работой, а также на охрану внешней среды.

6. Заработная плата. Первыми законодательными актами в этой сфере были Конвенция № 26 и Рекомендация № 30 об образовании и использовании процедуры установления минимальной заработной платы, которые были приняты в 1928 году.

7. Социальное обеспечение. В сфере социального обеспечения МОТ проводит существенную работу. Наиболее важным нормативным

документом есть принятая в 1952 году Конвенция № 102 о минимальных нормах социального обеспечения.

8. Социальная защита женщин, молодежи, инвалидов, работающих-мигрантов. Эти вопросы нашли отображение в Конвенциях № 100 и № 111, а также Конвенции № 156 (1981 г.) о работающих с семейными обязанностями.

9. Устранение детского труда. МОТ с начала ее существования уделяет существенное внимание защите детского труда. По этой проблеме принят целый ряд трудовых норм, которые определяют минимальный возраст принятия на работу, запрет детского труда в наиболее тяжелых и опасных отраслях и профессиях, обязательное медицинское обследование. Самое большое значение по этому вопросу имеет Конвенция № 138 и Рекомендация № 146, Конвенция № 132 и Рекомендация № 190 (1999 г.) об устранении таких форм детского труда, как рабство, продажа детей и торговля ими, использование в военных конфликтах, проституция, участие в изготовлении и продаже наркотиков.

10. Моряки, рыбаки и портовые рабочие. МОТ разработала для моряков торговый кодекс, который содержит 42 конвенции и рекомендации. Они охватывают все вопросы жизни, быта и социальной защиты этой категории трудящихся. Это Конвенция № 178 (1998 г.) об инспекции условий труда и быта моряков и № 180 (1998 г.) о продолжительности рабочего времени моряков и укомплектованности судов экипажами.

Свою деятельность МОТ осуществляет с учетом изменений, что происходят в мире. Это процессы глобализации экономики, которые проявляются в объемах международной торговли товарами и услугами, в объеме иностранных инвестиций, во взаимодействии финансовых рынков и особенно в роли многонациональных компаний, которые контролируют приблизительно треть производственного потенциала частного сектора в мире.

Одной из приоритетных задач является социальная защита и социальное обеспечение. Все люди нуждаются в социальной защите и гарантированных доходах, которые определяются уровнем развития общества.

Конвенции и рекомендации рассматриваются Международной Организацией Труда как минимальные стандарты для стран-участниц и не могут быть использованы для ухудшения положения трудящихся

и предпринимателей. Ратификация конвенций – это важнейший международный правовой акт, который подтверждает, что страна-участница берет на себя обязательства, указанные в документе.

Ратификация – это утверждение высшим органом государственной власти международного правового акта. Ратификация придает ему юридическую силу внутри страны. Ратифицированная конвенция становится наряду с национальным законодательством источником внутреннего права. Если же имеет место противоречие между положениями конвенции и национальным законодательством, то необходимо принимать дополнительные меры по устранению таких противоречий. После ратификации конвенции государство может в дальнейшем отказаться от нее путем денонсации. Об этом в каждой конвенции есть соответствующий статья, в которой указаны порядок и сроки денонсации.

В уставе МОТ отмечается, что страны-участницы обязаны ежегодно предоставлять доклады о применении ратифицированных конвенций. Ратификация конвенций является важнейшим международно-правовым актом, через который страна-участница МОТ берет на себя обязанности, указанные в них. Украина ратифицировала 54 конвенции, что способствует развитию и интеграции национальных социально-трудовых отношений в систему отношений, признанную мировым сообществом.

Вопросы для самодиагностики

1. Назовите основные причины создания МОТ.
2. Дайте характеристику структуре МОТ и ее основным элементам.
3. Определите содержание и значение трипартизма.
4. Охарактеризуйте основные методы работы МОТ.
5. Охарактеризуйте основные сферы деятельности МОТ и укажите, какие проблемы существуют в каждой из них.
6. Дайте характеристику нормотворческой деятельности МОТ.
7. Укажите, кто осуществляет исследовательскую и издательскую деятельность МОТ и перечислите периодические издания Международного бюро труда.
8. Определите, с учетом каких мировых тенденций происходят изменения в сфере занятости и социально-трудовых отношениях.
9. Укажите, какие функции возлагаются на международный учебный центр.
10. Назовите основные проблемы интеграции социально-трудовых отношений Украины в систему отношений, признанных МОТ.

Рекомендованная литература

Богиня В. В. Основи економіки праці : навч. посіб. / В. В. Богиня, О. А. Гришнова. – К. : Знання-Прес, 2000. – 313 с.

Буряк П. Ю. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. / П. Ю. Буряк, Б. А. Карпинський, М. І. Григорєва. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.

Гриньова В. М. Організація виробництва : підручник / В. М. Гриньова, М. М. Салун. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2007. – 576 с.

Гришнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Гришнова. – К. : Знання, 2007. – 535 с.

Джаин И. О. Оценка трудового потенциала : монография / И. О. Джаин. – Сумы : ИТД "Университетская книга", 2002. – 250 с.

Економіка праці : навч. посіб. / О. І. Карпіщенко, О. В. Прокопенко, І. М. Сотник та ін. – Суми : Вид-во Сумського державного університету, 2003. – 132 с.

Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. / А. В. Мерзляк, Є. П. Михайлов, М. Х. Корецький та ін. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 240 с.

Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. / В. М. Ковальов, В. С. Рижиков, О. Л. Єськов та ін. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 256 с.

Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / С. М. Пилипенко, М. В. Горобинська, Л. І. Піддубна та ін. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2008. – 296 с.

Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учеб. пособ. / Н. И. Есинова. – К. : Кондор, 2003. – 464 с.

Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.

Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / О. І. Карпіщенко. – Суми : ВТД "Університетська книга", 2006. – 264 с.

Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. – К. : Вид. дім "Юридична книга", 2003. – 258 с.

Ким М. Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление : учеб. пособ. / М. И. Ким. – Х. : ХНУ им. В. Н. Каразина, 2003. – 250 с.

Канюк В. М. Нормування праці / В. М. Канюк, Г. О. Райковська. – К. : КНЕУ, 2006. – 268 с.

Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.

Лібанова Е. М. Ринок праці : навч. посіб. / Е. М. Лібанова. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.

Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / М. Б. Махсма. – К. : Атака, 2005. – 304 с.

Пашуто В. П. Организация, оплата и нормирование труда на предприятии / В. П. Пашуто. – М. : Кнорус, 2005. – 340 с.

Системы оплаты труда / пер. с англ. – 2-е изд. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2008. – 284 с.

Чабан Т. М. Теорія економічного аналізу : навч. посіб. / Т. М. Чабан. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 214 с.

Швиданенко Г. О. Сучасна технологія діагностики фінансово-економічної діяльності підприємств : монографія / Г. О. Швиданенко, О. І. Олексюк. – К. : КНЕУ, 2002. – 192 с.

Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда / под. ред. Д. Бергера, Л. Бергера ; пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2009. – 450 с.

Содержание

Введение	3
Содержательный модуль 1. Социально-трудовые отношения на рынке труда	4
Тема 1. Объект, предмет и задачи учебной дисциплины	4
1.1. Основные понятия и категории	5
1.2. Труд как сфера жизнедеятельности и основной фактор производства	7
1.3. Методы управления общественным трудом	9
1.4. Научные основы управления общественным трудом	10
Тема 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	12
2.1. Население как субъект социально-экономических отношений, его качественная характеристика	13
2.2. Социально-экономическая характеристика трудовых ресурсов	14
2.3. Трудовой потенциал. Качество населения страны и персонала предприятия	16
Тема 3. Социально-трудовые отношения как система	19
3.1. Сущность социально-трудовых отношений	20
3.2. Факторы формирования и оценка социально-трудовых отношений	21
3.3. Формирование системы социально-трудовых отношений	23
3.4. Сущность механизма функционирования системы социально-трудовых отношений: организационный аспект	23
Тема 4. Социальное партнерство	25
4.1. Сущность и задачи социального партнерства в рыночных условиях	26
4.2. Содержание и механизм социального партнерства	27
4.3. Коллективные договоры	28
Тема 5. Рынок труда и его регулирование	32
5.1. Рынок труда в системе рыночных отношений	33
5.2. Основные компоненты рынка труда и механизм их взаимодействия	34
5.3. Государственное регулирование рынка труда	36
Тема 6. Социально-трудовые отношения занятости	38
6.1. Сущность и цели государственной политики занятости	39
6.2. Виды и формы занятости	40
6.3. Механизм регулирования занятости населения в Украине	42
6.4. Безработица: причины, особенности, социальная защита населения	43

Содержательный модуль 2. Организационные, экономические и социальные компоненты процесса труда.....	45
Тема 7. Организация и нормирование труда.....	45
7.1. Сущность и задачи организации труда.....	46
7.2. Элементы организации труда. Разделение и кооперация труда.....	48
7.3. Нормирование труда.....	51
Тема 8. Производительность и эффективность труда.....	54
8.1. Сущность и значение эффективности производства и производительности труда.....	54
8.2. Показатели и методы измерения производительности труда.....	56
8.3. Факторы и резервы роста производительности труда.....	58
Тема 9. Политика доходов и оплата труда.....	62
9.1. Сущность заработной платы.....	62
9.2. Принципы и составные элементы организации заработной платы.....	66
9.3. Рыночные механизмы регулирования трудовых доходов.....	68
Тема 10. Планирование труда.....	70
10.1. Планирование численности персонала предприятия.....	71
10.2. Планирование производительности труда на предприятии.....	73
10.3. Планирование фонда оплаты труда персонала.....	75
Тема 11. Анализ, отчетность и аудит в сфере труда.....	78
11.1. Задачи анализа и аудита в сфере труда.....	79
11.2. Основные направления анализа и аудита трудовых показателей.....	81
Тема 12. Мониторинг социально-трудовой сферы как инструмент регулирования и совершенствования социально-трудовых отношений.....	86
12.1 Сущность и задачи мониторинга социально-трудовой сферы.....	87
12.2. Показатели и индикаторы мониторинга социально-трудовых отношений.....	89
Тема 13. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений.....	95
13.1. Создание, развитие и задачи МОТ.....	96
13.2. Методы работы и основные сферы деятельности МОТ.....	97
Рекомендованная литература.....	103

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

**Методичні рекомендації
до вивчення навчальної дисципліни
"ЕКОНОМІКА ПРАЦІ
І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ"
для іноземних студентів
напряму підготовки 6.030509 "Облік і аудит"
денної форми навчання
(рос. мовою)**

Самостійне електронне текстове мережне видання

Укладачі: **Пилипенко Світлана Миколаївна**
Горобинська Маріанна Володимирівна

Відповідальний за випуск *Васильєв О. В.*

Редактор *Ковальчук М. А.*

Коректор *Ковальчук М. А.*

Подано методичні рекомендації до вивчення студентами відповідних тем з навчальної дисципліни, що допоможе оволодіти теоретичним матеріалом, закріпити його, набути необхідних знань та навичок, сформувати сукупність аналітичних, планових, дослідницьких та організаційних компетентностей.

Рекомендовано для іноземних студентів напряму підготовки 6.030509 "Облік і аудит" денної форми навчання.

План 2016 р. Поз. № 19 ЕВ. Обсяг 107 с.

Видавець і виготівник – ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61166, м. Харків, просп. Науки, 9-А

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру
ДК № 4853 від 20.02.2015 р.*