МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Стахановский инженерно-педагогический институт менеджмента
Кафедра социально-экономических и педагогических дисциплин

КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ

по дисциплине

«ЭКОНОМИКА ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ»

1 часть

для студентов направления подготовки
44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)

Луганск 2021

УДК 331 (075.8)

Рекомендовано к изданию Учебно-методическим советом
ГОУ ВО ЛНР «ЛГУ им. В.ДАЛЯ»
(протокол № от . .2021 г.)

Конспект лекций по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения» для студентов направления подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям). / Сост.: Д.С.Варнавская. – Луганск: изд-во ЛГУ им. В.Даля, 2021. – 84 с.

Конспект лекций содержит 8 лекций, описание которых сопровождается теоретическими сведениями. К каждой теме приведены вопросы для самопроверки, список рекомендованной литературы.

Предназначен для студентов профиля «Экономика и управление», «Управление персоналом».

Составитель: ст. преп. Варнавская Д.С.

Ответственный за выпуск: доц. Карчевская Н.В.

Рецензент: доц. Петров А.Г.

© Варнавская Д.С., 2021
© ГОУ ВПО ЛНР «ЛГУ им. В.ДАЛЯ», 2021

ВВЕДЕНИЕ

Процесс трансформации экономической системы сформировал потребность в экономических знаниях почти всех слоев населения. Повышение экономико-финансовой грамотности является необходимым условием эффективного участия человека в рыночной экономике. В этих условиях возрастает роль экономического образования, что значительным образом предопределяет необходимость дальнейшего повышения его качества, особенно в условиях экономического кризиса. Осуществлению этого способствует изучение курса «Экономика труда и социально-трудовые отношения».

Целями данного конспекта лекций являются изучение теоретико-методологических и социально-экономических аспектов современных проблем экономики труда и социально-трудовых отношений; формирование у студентов теоретических знаний и практических умений по управлению трудом, функционированию, развитию и регулированию отношений в социально-трудовой сфере.

Задачи: усвоение знаний по основным темам курса; изучение теоретико-методологических и социально-экономических аспектов экономики труда и социально-трудовых отношений; формирование у студентов системы знаний о труде и отношениях, возникающих в процессе его реализации; изучение сущности и механизмов экономических процессов в сфере труда в контексте жизнедеятельности человека и общества; изучение факторов и резервов эффективной занятости, формирования и рационального использования трудового потенциала, повышения эффективности и производительности труда.

Конспект лекций составлен в соответствии с рабочей программой дисциплины и предназначен для студентов дневной и заочной формы обучения.

Автор надеется, что конспект лекций станет незаменимым руководством для более детального изучения дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения».

Лекция 1. «Введение. Предмет и основы методологии современной экономики труда».

1. Предмет экономики труда.
2. Объект экономики труда.
3. Методология экономики труда.

1. Предмет экономики труда.

Предметом экономики труда является система социально-экономических отношений, складывающихся в процессе трудовой деятельности, между работодателем, наемным работником и государством по поводу организации труда.

Принципы рыночной экономики активно внедряются в область привлечения и использования рабочей силы, социально-трудовых отношений, организации и оплаты труда, а также формирования и использования доходов работников и повышения уровня жизни населения. Экономика труда изучает социально-экономические проблемы труда, проблемы обеспечения эффективности и производительности труда на основе его научной организации. Важнейшим аспектом является также и изучение отношения человека к труду, формирование удовлетворенности трудом в системе социально-трудовых отношений, складывающихся на различных уровнях экономики.

Трудовая деятельность человека характеризуется множеством качественных параметров. Организуя процесс труда, необходимо учитывать не только экономические интересы субъектов трудовых отношений, но и психофизиологические, биологические, моральные и социальные факторы и особенности человека труда. В конечном счете, все это обусловливает необходимость разработки и формирования научных основ организации как индивидуального, так и общественного труда, выработку общих правил, норм и стандартов трудовой деятельности.

В настоящее время экономика труда изучает проблемы формирования и эффективного использования трудового потенциала общества на основе рационального применения экономических законов развития производства, распределения, обмена и потребления.

Основными проблемами изучения экономики труда являются:

-исследование научных основ организации труда;

-анализ формирования и использования человеческого капитала и трудовых ресурсов в организации и в обществе в целом, воспроизводства рабочей силы;

-исследование сущности и содержания рынка труда, проблем занятости и безработицы;

-раскрытие основных теорий мотивации труда, сущности потребностей, интересов мотивов и стимулов для обеспечения высокой трудовой активности работников;

-рассмотрение организации оплаты труда, ее форм и систем, дифференциации заработной платы, обусловленной как качественными особенностями рабочей силы, так и различиями в условиях труда;

-определение сущности понятий эффективность и производительность труда, факторов их динамики и резервов роста;

-рассмотрение показателей и методов измерения производительности труда;

раскрытие сущности и содержания организации труда на предприятии, анализ основных составляющих ее элементов: разделения и кооперации труда, организации и обслуживания рабочих мест, условий труда и режимов труда отдыха, дисциплины труда, нормирования труда;

-определение основных групп трудовых показателей на предприятии;

исследование сущности, типов и содержания социально-трудовых отношений и их регулирования со стороны государства.

Экономика труда включает теоретико-практические вопросы трудовых отношений, рассматриваемые с точки зрения природы их возникновения, стоимостной оценки и влияния на результаты деятельности. Управление трудовыми отношениями в обществе направлено на регулирование цены труда посредством установления трудового законодательства, влияния на занятость, обеспечение отношений социального партнерства, нормализацию условий труда, повышение производительности труда.

Таким образом, экономка труда как наука изучает социально-экономические отношения, складывающиеся в процессе производства, распределения, обмена и потребления рабочей силы, обеспечения условий для производительного труда и его охраны.

2. **Объект экономики труда.**

Экономика труда представляет собой динамичную общественно-организованную систему, посредством которой происходит исследование воспроизводства рабочей силы (подготовки, обучения, повышения квалификации работников и др.), ее распределения, обмена и потребления, а также происходит обеспечение условий и процесса взаимодействия работников со средствами и предметами труда.

Рабочая сила проходит несколько этапов:

- Формирование рабочей силы, которое начинается в школе, а продолжается в институтах, колледжах, на рабочих местах, путем стажировок и др.
- Распределение и обмен происходит на рынке труда, а также непосредственно в самих организациях (наем, увольнение и перемещение работников).
- Потребление (использование) рабочей силы проводится непосредственно на рабочих местах, то есть в процессе труда или производства конкретного товара (услуг).

Основным объектом изучения экономики труда считается труд, который представляет собой целесообразную деятельность людей, направляемую на создание материальных благ и оказание услуг.

Предмет экономики труда представляет собой исследование трудовых отношений, трудового потенциала, путей его формирования и рационального использования.

Методология экономики труда.

1. Диалектический метод исследования в экономике

Диалектический метод относится к универсальным и часто является базой любого исследования. В его основе лежат принципы диалектики, которые помогают изучать экономические явления с точки зрения единства и борьбы противоположностей, опираясь при этом на реальные показатели. Самые важные составляющие диалектического метода - это анализ и синтез.

Пример: исследовать экономику хозяйственного предприятия, разбив её на отдельные элементы, а потом изучить их взаимосвязи. Экономика организации и другие области используют методы исследования, которые имеют прикладной характер. Ведь в экономической науке теоретические основы всегда должны служить практическим целям.

2. Логический метод исследования экономики

Данный метод относится к общенаучные методы исследования в экономике и опирается на законы логики. Без него невозможно представить ни один экономический проект. Использование этого подхода включает в себя следующие методы: метод сравнения; метод элиминирования; балансовый метод; метод дедукции и индукции. С их помощью можно логически доказывать теории, отслеживать развитие и изменения экономических явлений и выявлять слабые места.

Пример: сравнительный анализ экономического развития предприятия в промежутке между 2010 и 2021 годами.

3. Исторический метод исследования в экономике

Исторический метод тесно связан с логическим. С его помощью в экономике изучают определённые события и явления в их развитии. Этот метод помогает наглядно показать, как, например, разные экономические системы менялись исторически, увидеть их специфику и особенности.

Пример: изучить экономическое развитие африканского региона в начале XX века, выявить основные особенности и отличия.

4. Тестирование как метод исследования в экономике

Тестирование - это универсальный практический метод исследования, который помогает проверять гипотезы и различные модели. В экономике тесты используют, чтобы изучать поведение потребителей, предсказывать эффективность инновационных технологий или финансовых процессов.

Пример: провести тестирование покупательского спроса как показателя экономической эффективности.

5. Наблюдение как метод исследования в экономике

Наблюдение - ещё один универсальный метод, который позволяет получать актуальные данные по работе компании или организации. Его реализуют через непосредственное восприятие изучаемых объектов как существующих фактов.

Пример: провести наблюдение за изменением роста цен на рынке ценных бумаг.

6. Мониторинг как метод исследования в экономике

Экономический мониторинг - это один из частных методов исследования в экономике. Он помогает осуществлять не только контроль за социальными явлениями и экономическими показателями, но также оценивать полученные данные и на их основе прогнозировать дальнейшее развитие.

Пример: провести мониторинг основных экономических тенденций в 2021 году.

Математические методы исследования в экономике

Математические, или статистические методы, как правило, относят к междисциплинарным. Но в экономике их можно смело относить к специальным методам исследования. Ведь именно они помогают проводить все необходимые расчёты и систематизировать экономические данные. Математические методы состоят из двух больших групп: аналитические методы; статистические

методы. Аналитические методы базируются на высшей математике и позволяют производить дифференциальные, интегральные, вариационные и другие исчисления. Статистические методы - на теоретических и прикладных математических разделах. С их помощью исследователи могут обрабатывать данные, высчитывать вероятности и моделировать экономическое развитие.
Пример: провести статистический анализ роста бюджетных зарплат на государственном предприятии. Математические методы относятся к формализованным, среди которых также можно назвать: логические, лингвистические, графические. Последние помогают представлять информацию в виде графиков, схем, таблиц и других наглядных элементов. Уметь работать с графиками и диаграммами - важный навык будущего экономиста.

7. Экспертные методы в экономике

Среди методов исследования, которые могут применяться в экономике организации, часто встречаются экспертные. Это методологические приёмы, специально разработанные, чтобы решать экономические задачи.

8. Метод критического пути

Его используют, чтобы планировать и анализировать возможные схемы производства отдельных товаров. С помощью метода критического пути оценивают каждый шаг и находят максимально короткий и эффективный способ производить нужные товарные позиции. Его активно применяют в строительной и других областях. Метод «ДЕЛЬФИ»: метод помогает собирать экспертные мнения и быстро находить наилучшие экономические решения. В его основе - принцип мозгового штурма, в процессе которого специалисты делятся идеями и генерируют новые варианты развития. Потом все полученные мнения математически обрабатываются и объективно оцениваются сторонними лицами.

9. Прямой метод

Этот метод позволяет предварительно рассчитать амортизацию активов, чтобы понимать ежегодные показатели износа. Для этого их стоимость делят на примерные годы эксплуатации и высчитывают её.

Контрольные вопросы:

1. Предмет экономики труда.
2. В чем отличие предмета исследования в странах Запада и в России.
3. Что изучает дисциплина «Экономика труда и социально-трудовые отношения»?

Литература:

1.Щепакин М.Б., Молчан А.С., Хандамова Э.Ф. Экономика труда - Учебник. - М.: Магистр; Инфра-М, 2017. - 400 с. - ISBN 978-5-16-103166-7.

Режим доступа: https://www.twirpx.com/file/2202559/

2. Мумладзе Р.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Р.Г. Мумладзе, Н.В. Быковская, Н.М. Иванова. - Электрон. текстовые данные. - М. : Русайнс, 2016. - 188 с. - 978-5-4365-0665-4. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61683.html
3. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. - Электрон. текстовые

данные. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 с. - 5-238-00644-6. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71074.html

Лекция 2. «Экономика труда в системе общественных наук».

1. История формирования основ экономики труда.
2. Взаимосвязь экономики труда с другими науками.

1. История формирования основ экономики труда.

Формирование научных основ экономики труда началось в 20-е годы. Экономика труда развивалась и продолжает развиваться как неразрывная часть всей системы экономических наук, опираясь в то же время в своих исследованиях на выводы физиологии и психологии труда, эргономики, отраслей медицины, занимающихся профзаболеваниями, социологии, трудового права, этики труда.

Оценивая содержание экономики труда, следует отметить, что она рассматривается в большей степени, как конкретно-экономическая, а не теоретическая дисциплина. Под предметом экономики труда в первую очередь понимается организация трудовой деятельности, проблемы оплаты, нормирования, условий и производительности труда, планирование труда и анализ трудовых показателей.

С трансформацией экономики начался активный процесс изменения общетеоретического базиса экономической науки. Принципиальными для развития современной экономики труда представляются следующие обстоятельства. Социально- трудовые отношения в рыночной экономики резко изменились, это связано с необходимостью отражения в них интересов субъектов социального партнёрства. Переход к новому типу экономики в сопровождается привнесением рыночных отношений в сферу занятости - в ней формируется рынок труда. Рынок труда - наиболее сложный элемент рыночной экономики. От того, насколько успешно функционирует экономика, в какой фазе экономического цикла она находится, каково поведение основных субъектов рынка - работника и работодателя, - зависит спрос на рабочую силу и её предложение, а соответственно и цена.

На протяжении продолжительного периода истории человеческого общества, вплоть до эпохи высокоразвитого промышленного производства, вопрос рациональной организации труда и управления человеческими ресурсами не имели надлежащего научного обоснования. Но проблемы природы и принципов справедливого и эффективного управления трудом были предметом раздумий многих больших мыслителей и ведут начало еще с античности.

Целая к индустриальная эпоха, включая рабовладельческий строй, когда преобладали методы прямого принуждения к труду, и эпоху феодализма с присущей ей отсутствием личной свободы производителя в условиях натурального или мелкотоварного производства, не требовала особых методов управления людьми для улучшения экономических результатов. Хотя некоторые вопросы экономики труда, в частности проблемы природы и организации заработной платы, исследовались уже представителями классической буржуазной политэкономии.

Марксизм на уровне своего времени, произвёл прорыв в теории и анализе труда, создав трудовую теорию стоимости, персонифицировал всю систему социально-экономических отношений, создав галерею экономических типов: капиталиста (торговца, финансиста, предпринимателя, рантье, землевладельца),

мелкого производителя, нанимаемого работника. Конечно, с позиций сегодняшнего времени бросается в глаза вызванная идеологическими идеями недооценка Марксом умственной, творческой и предпринимательской деятельности в создании национального богатства, тем не менее, это не должно заслонять для нас значение его экономического учения, в частности в сфере исследования экономики труда и человека.

С возникновением и развитием рыночной экономики управления производством, а вместе с ним и управление человеческим трудом, приобретают все большего значения.

В начале XX ст. возникшая школа "научного управления" или "научной организации труда", основные положения которой изложенные в роботах американского инженера Ф. Тейлора (1856 - 1915) "Управление фабрикой" и "Принципы научного управления". В аспекте исследования проблем управления трудом представители этой школы искали дороги индивидуального развития работников через снижение уровня утомляемости, научный отбор для работы по соответствующим профессиям; изучали возможности обеспечения соответствия способностей людей и требований рабочего места; усовершенствовали систему стимулирования труда.

Ф. Тейлор считал, что труд - это прежде всего индивидуальная деятельность, а потому влияние трудового коллектива на рабочего обычно имеет деструктивный характер, уменьшает производительность его труда. Ф. Тейлор первым обосновал необходимость научного подбора работников. Он отмечал, что отбор людей не требует поиска экстраординарных индивидов, но предусматривает выбор среди обычных людей того небольшого количества, которое подходит как раз для данного типа роботы.

Работы ученика Ф. Тейлора Г. Ганта (1861-1919) характеризуют ведущую роль человеческого фактора в промышленности " освещают убеждение в том, что работнику должна быть предоставленная возможность обнаружить в своем труде не только источник существования, но и удовлетворения. В 1901 г. Г. Гант разработал первую систему оплаты досрочного качественного выполнения производственных задач. С ее внедрением на ряде предприятий производительность труда возросла вдвое. Г. Гант мечтал о внедрении "демократии на производстве", о гуманизации управления, доказывая, что "проблема человеческого фактора есть одной из самых важных проблем менеджмента. Известный американский ученый Г. Емерсон (1853-1931), разрабатывая штабной принцип управления, уделял главное внимание персоналу, отмечая необходимость управления кадрами. Предусматривая возникновения в будущем профессии менеджера персонала, Г. Емерсон еще в 1912 г. в работе "Двенадцать принципов производительности" писал: "Крайне важно иметь хотя бы немного специалистов, которые обладают интуицией, наблюдательностью, понятливостью - с одной стороны, и всем богатством физиологических, психологических и антропологических научных знаний - с другой. Лишь такой специалист сможет дать администрации и кандидату на работу действительно компетентный совет, только он может верно сказать, подходит ли кандидат для данной работы".

Французский администратор и исследователь А. Файоль (1841 - 1925) выделил основные принципы управления персоналом: вознаграждение персонала, справедливость, постоянность состава персонала, подчинение частичных интересов общему, единство персонала. Ф. и Л. Голбрейт занимались преимущественно

вопросами изучения физической работы в производственных процессах и исследовали возможности увеличения выпуска продукции за счет эффективного выполнения операций ручного труда без увеличения усилий работников.

Концентрация производства и монополизация капитала в начале XX ст. привела к невиданной ранее сосредоточенности больших масс работников различных специальностей на больших предприятиях, к больше частичному разделению труда, и в частности к выделению функции управления персоналом. Г. Форд, стремясь решить проблему текучести кадров, организовал на своём предприятии "психологический отдел". Известно, что первое "бюро найма" было организованное еще в 1900 г., а первый отдел труда - в 1902 г. на предприятии, которое вырабатывало кассовые аппараты.

Важным этапом развития управленческо-трудового направления научной мысли стало движение за человеческие отношения на производстве (1930 - 1950). Американские ученые М. П. Фоллет и Е. Мейо считаются самыми большими авторитетами в этом направлении исследований. Как раз М. Фоллет первым дал определения менеджменту как обеспечению выполнения работы с помощью иных лиц, а знаменитые эксперименты Е. Мейо доказали значение для эффективности производства силы взаимодействия между людьми. Дальнейшие исследования А. Маслоу, К. Арджириса, Р. Лайкерта, Д. Мак-Грегора, Д. Мак-Клелланда, Ф. Герцберга, Л. Портера, Е. Лоулера и многих других изучали различные аспекты социально-трудового взаимодействия людей, мотивации, характера властей и авторитета, коммуникации в организациях, лидерства, содержания работы и качества трудовой жизни и др.

Начало XX ст. характеризовался большим интересом ученых к различным аспектам трудовой деятельности человека: психофизиологических, экономико-организационных, профессиональных и тому подобное, которые тесно переплетались между собою. Эволюция науки управления персоналом неотделимая от истории развития самой науки управления, а также смежных областей знаний - психотехники, психофизиологии, гигиены труда, психологии, научной организации труда и прочее.

Самой большой многогранностью и энциклопедичностью научного исследования процессов человеческого труда характеризуются роботы председателя (патриарха) нескольких поколений советских экономистов академика С.Г. Струмилина (1877-1974). Трудясь в жестких условиях советского тоталитарного режима, он практично объективно, почти без идеологических наслоений исследовал огромные массивы экономических проблем, постоянно взаимоувязывая научные поиски с решением актуальных практических проблем народного хозяйства страны.

В работе "К вопросу о классификации труда" С.Г. Струмилин всесторонне разглядывает процесс труда с экономических, физиологических, психологической, социальной и исторической точек зрения. Образцом аналитического подхода до одной из сложнейших проблем экономики труда есть разработанная С.Г. Струмилиним классификация профессий и специальностей. Его работы "Проблемы квалификации труда" и "Хозяйственное значение народного образования" стали основанием науки об экономической эффективности образования, что позднее в США была развитая в теорию "человеческого капитала".

С.Г. Струмилин последовательно возражал уравниловку в оплате труда. Разработанные ним методы классификации и группирования профессий, большая

работа по определению основных факторов дифференциации оплаты труда имели решающее значение для организации заработной платы. С.Г. Струмилин впервые осуществил социально-экономическое исследование бюджета времени различных групп работников. Под его руководством впервые в мире был разработанный перспективный плановый баланс труда на 1927/28 - 1932/33 гг.

Большой вклад академика Струмилина и в разработку проблем повышения производительности труда. Анализируя эффективность новой техники, он исследовал соотношения между возрастанием производительности труда и снижением себестоимости. Лишь в современных условиях мы можем полностью оценить значения Идеи ученого о необходимости учета в показателях производительности труда экономии не лишь живого, но и овеществлённого труда.

Важное значение в современных условиях расслоения населения по уровню доходов имеет методика С.Г. Струмилина. Следует отметить, что взнос академика С.Г. Струмилина у исследования экономики труда не ограничивается изучением указанных выше проблем, так же, как и его общий вклад в науку не ограничивается проблемами экономики труда. Тяжело переоценить значения его работ в статистике, демографии, экономики промышленности и сельского хозяйства.

Заметный вклад в советской экономико-управленческой науке оставили и другие ученые "трудового" направление. О.К. Гастев (1882 - 1938) - ученый и поэт, организатор Центрального института труда (незаконно репрессированный и реабилитированный посмертно), считается основателем школы научной организации труда. П.М. Керженцев (1881 - 1940) - экономист, историк, публицист, а потом П.М. Есманский исследовали общие черты, которые есть в любой работе, связанной с управлением людьми. Значительное внимание исследованию проблем управления уделял Ф.Р. Дунаевский, он акцентировал внимание на проблемах отбора персонала, его подготовки и стимулирование. Научный сотрудник Е.К. Дрезен особое внимание обращал на вопрос взаимодействия человека и коллектива, роли руководителя, подготовки резерва и обучения кадров.

В первой трети XX ст. интенсивно развивалась психотехника. Один с основателей прикладной психологии немецкий ученый Г. Мюнстерберг, определяя основные проблемы психотехники, признавал первоочередной с них "отбор подходящих людей",

Заметный вклад в развитие психотехники в 1920 - 1930-х гг. Шпильрейн, С.Г. Геллерштейн, К.Х. Кекчеев, Н. И. Левитов, Н.В. Петровський, Н.А. Рыбников, И. М. Бурдянский и пр. Психотехника, изучая психологическое состояние человека при ее взаимодействии с производственной средой, подготовила научную основу для возникновения и развития современных наук о труде: эргономики, инженерной психологии, организационного проектирования, технического нормирования, организации управления производством. В центре внимания всех этих наук - трудовая деятельность человека.

Вместе с психотехникою интенсивно развивались исследования в области психофизиологии. Известнейшим представителем психофизиологии в 1920-1930-х гг. был О.А. Ерманский, что выдвинул теорию "физиологического оптимума", что подтверждается современными исследованиями.

Исполинский интерес к проблемам экономики, научной организации труда и управления персоналом оказался, в частности, в большом количестве и разнообразии периодических печатанных изданий того времени: "Организация труда", "Техника управления", "Хозяйство и управления", "За рационализацию",

"Предприятие", "Инженерный труд" (на русском языке). Однако уже на конец 1930-х гг., в связи с известными политическими причинами, объективные научные исследования были практично свернутые.

А в развитых странах капиталистического мира в настоящее время к проблемам "человеческого фактору", мотивации труда обратились и теоретики менеджменту, поскольку практика управления уже убедительно доказала, что психологические, социологические, экономические, юридические и прочие факторы существенно влияют на эффективность функционирования организации. Уже отмечалось, что возле истоков новых форм и методов управления в промышленности были американские учены Е. Мейо и М. Фоллет, основатели "школы человеческих отношений". Это направление промышленной социальной психологии ускорен развивался после второй мировой войны, во многом благодаря роботам Д. МакГрегора (1906-1964). Ему относится радикальный тезис о том, что человеческая сторона предприятия образовывает единое целое и что теоретические предпосылки, которых придерживается руководство относительно управления его человеческими ресурсами, определяют весь характер предприятия. Д. Мак Грегор предложил также широко известные нынче теории Х и В, которые дальше развил профессор В. Оучи.

В конце 1950-х и окончательно в 1960-те гг. управление человеческими отношениями в организациях выделилось в специальную управленческую функцию "управление персоналом", ее основной задачей стало обеспечение возможности каждому работнику работать максимально эффективно в пользу предприятия, что обязательно повязывается с повышением личного благосостояния работника. Научные исследования в области управления персоналом связанные в данное время прежде всего с методами отбора, обучение и переподготовки кадров, а также с проблемами занятости, эффективного использования рабочего времени и оснащения, процедурами урегулирования трудовых конфликтов, новыми взглядами на систему материального стимулирования работников, отказом от традиционных форм оплаты, основанной на жестком нормировании.

Начиная с 1960-х гг. наблюдается вторая большая волна возрастания интереса к проблемам управления через систему взаимоотношений людей. Управление экономическими процессами рассматривается как целенаправленное влияние на людей и лишь через них - на производственные отношения. Важным методом управления становятся социально-психологические отношения.

В 1970 - 1980 гг. в науке управления развитых стран понятия "человеческие ресурсы", "человеческий капитал" и управления ими постепенно заменялись понятия "персонал", "управление персоналом", "работа с кадрами". Большинство фирм изменила также традиционные названия отделов кадров на "отделы (службы) человеческих ресурсов", новая терминология вошла и в служебные документы, и в научные работы, и в учебники, однако единого подхода среди ученых пока что нет.

Исследование советскими учеными в 1970-1980-х гг. в области управления человеческими ресурсами проводились, прежде всего специалистами с проблем психологии и социологии труда: В.А. Ядовым, А.Г. Здравомисловым, В.П. Ропсиною, В.К. Тарасовым, Ю.М. Черновым, РА Климовым, Б.А. Смирновым, Б.А. Леоновым и пр. Благодаря исследованиям Б.Ф. Ломовой, Б.Г. Ананьева, А.Н. Леонтьева в отдельное направление науки управления выделилась эргономика, которая произошла на базе психологии, психофизиологии, научной организации труда. Предметом этой науки есть исследование разнообразных характеристик

работающего человека с учетом многочисленных производственных факторов с целью оптимизации орудий, условий и процесса труда.

В это время происходит процесс становления инженерной психологии как самостоятельной науки, продлевает активно развиваться нормирование труда. Среди ученых, которые сделали значительный взнос в развитие теории нормирования, принадлежит назвать Е. И. Андрющенко, В.П. Бабича, Н.С. Березину, М.И. Бухалкова, Б.М. Генкина, Б.М. Игумнова, Г.И. Калитича, В.И. Кочеткова, Г.Е. Слезингера, А.П. Павленко, П.Ф. Петроченко, В.А. Плаксова, Э.И. Шерман и другие.

Особое внимание уделялось научно-практическим проблемам подчистки производительности труда, усовершенствованию показателей ее измерения. Значительно расширили теорию производительности и эффективности труда такие учены, как Е.Г. Антосенков, Е.И. Капустин, Д.М. Карпухин, В.Г. Костаков, Л.А. Костин,В.В. Куликов, И.С. Маслова, А.И. Милюков, Г.А. Пруденский.

2. Взаимосвязь экономики труда с другими науками.

В силу своего важного значения и многосторонности, труд изучается многими науками. Разумеется, каждая из них имеет свой специфический предмет изучения. Все науки о труде могут быть с известной степенью условности классифицированы следующим образом: социально-экономические - экономика труда, социология труда, статистика труда, нормирование труда; биологические - физиология труда, гигиена труда, психология труда; правовые - трудовое право, охрана труда.

Между экономикой труда и названными науками существует определенная связь, в основе которой лежит единый объект изучения - труд.

Социология труда рассматривает процесс труда в его взаимосвязи с социальными условиями и факторами. Трудовая деятельность работников, их производственная активность зависит не только от конкретных производственно-технических условий, но и во многом от взаимоотношений членов производственного коллектива, руководителей и подчиненных, и ряда других факторов, лежащих вне производственно-технических отношений. Учет этих факторов является необходимым условием правильной организации труда и постепенного его превращения в первую жизненную потребность.

В своих исследованиях экономика труда широко использует статистические данные, характеризующие массовые явления и процессы в области общественной организации труда, а также статистические приемы и способы исследования экономических явлений: группировки, средние, индексы и т. п. Понятно, что и сама статистика труда использует выводы экономики труда о закономерностях развития общественной организации труда. Тесная взаимосвязь этих наук особенно наглядно обнаруживается при планировании труда. В этом случае статистические группировки отчетных данных широко используются в планировании производительности труда, численности работающих, заработной платы и т. п. В свою очередь, разработанные экономикой труда показатели задании плана по труду определяют и круг соответствующих показателей статистической отчетности по труду.

Экономика труда тесно связана с нормированием труда как научной дисциплиной и практической деятельностью. Объективная необходимость нормирования труда вытекает из потребностей социалистического планового хозяйства и обусловлена требованиями организации труда и социалистическим

принципом оплаты по количеству и качеству труда. Нормы труда являются исходной базой при планировании производительности труда, численности работающих, совершенствовании форм организации труда на предприятии, а также при определении меры вознаграждения за труд. Вместе с тем и работники нормирования при установлении норм труда и вознаграждения опираются на выводы экономики труда, определяющие экономическую обоснованность и целесообразность мероприятий по нормированию.

Несмотря на решающее значение социально-экономического фактора в организации труда, нельзя недооценивать биологическую, естественную сторону трудовой деятельности и ее роль в организации труда. Процесс труда, взятый как психофизиологический процесс воздействия на силы природы, изучается серией биологических наук: гигиеной, физиологией, психологией. Эти науки вооружают экономиста естественнонаучными методами оценки и совершенствования организации труда и трудового процесса. Естественно, что и сами они согласуют свои выводы и предложения с требованиями экономики труда.

Особое место занимают правовые мероприятия, объединяемые общим термином «охрана труда». Они направлены на обеспечение нормальной и безопасной обстановки в процессе труда. Соблюдение норм и требований охраны труда и техники безопасности, определяемых специальными государственными органами, является обязательным условием правильной организации и повышения эффективности труда.

Все названные общественные и естественные науки изучают отдельные стороны труда. Экономика труда синтезирует и использует выводы этих наук для выработки конкретных методов хозяйственной политики к области труда.

Экономика труда тесно связана с рядом экономических наук. Общее у экономики труда и этих наук - общий объект изучения - расширенное воспроизводство и единая теоретическая основа - политическая экономия. Функциональные и отраслевые экономические науки также занимаются вопросами труда, но лишь в связи с главными вопросами своих наук.

Экономика труда, используя и обобщая опыт отдельных отраслей народного хозяйства, раскрывает общие моменты и своеобразие механизма действия и формы проявления закономерностей общественной организации труда. В планомерно организованном хозяйстве должен быть единый методологический подход при решении вопросов труда, который и вырабатывается на основе научных и практических рекомендаций экономики труда. Однако экономика труда не только «обслуживает» другие экономические науки в своей специфической области, но и сама пользуется их выводами. Так, например, при планировании труда пользуются общими методологическими рекомендациями, которые устанавливает такая наука, как планирование народного хозяйства.

Чрезвычайно важно при изучении проблем труда использовать выводы наук, определяющих пути технического прогресса в народном хозяйстве. Только хорошо представляя себе основные тенденции в развитии техники производства, предвидя и правильно оценивая перспективы технического прогресса, можно найти верное решение важнейших вопросов труда (производительности труда, организации труда и заработной платы, подготовки квалифицированных кадров).

Таким образом, изучение общих закономерностей общественной организации труда и разработка научных рекомендаций по проблемам труда не могут быть успешными на базе одной экономики труда. Для этого требуются

широкие универсальные знания, ибо труд - чрезвычайно сложное многогранное явление, труд неотделим от человека, а проблема человека в обществе - важнейшая и центральная проблема, как социальных, так и естественных наук.

Контрольные вопросы:

4. Почему в первую очередь экономика труда связана с физиологией труда?
5. Как взаимодействует экономика труда с психологией труда?
6. Как рассматривает процесс труда социология труда?
7. Какие данные использует в своих исследованиях экономика?
8. В чем проявляется взаимосвязь экономики труда с другими науками?

Литература:

1. Кокин Ю.П., Шлендер П.Э. Экономика труда - Учебник. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Магистр, 2010. - 686 с. - ISBN 978-5-9776-0062-0.
   Режим доступа: https://www.twirpx.com/file/231884/
2. Мумладзе Р.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Р.Г. Мумладзе, Н.В. Быковская, Н.М. Иванова. - Электрон. текстовые данные. - М. : Русайнс, 2016. - 188 с. - 978-5-4365-0665-4. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61683.html
3. Щепакин М.Б., Молчан А.С., Хандамова Э.Ф. Экономика труда - Учебник. - М.: Магистр; Инфра-М, 2017. - 400 с. - ISBN 978-5-16-103166-7.
   Режим доступа: https://www.twirpx.com/file/2202559/
4. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. - Электрон. текстовые данные. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 с. - 5-238-00644-6. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71074.html

Лекция 3. Трудовые ресурсы предприятия.

1. Понятие «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал».
2. Основные характеристики персонала.
3. Концепции трудовых ресурсов.
4. Воспроизводство трудовых ресурсов.

1. Понятие «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал».

Трудовые ресурсы – главная производительная сила общества, включающая трудоспособную часть населения страны, которая обладает физическими и интеллектуальными возможностями для производства материальных благ и услуг. К трудовым ресурсам относятся граждане как занятые в экономике, так и не занятые, но способные трудиться.

Необходимые для осуществления трудовой деятельности физические и интеллектуальные качества зависят от возраста, который выступает определенным критерием, позволяющим выделить из всего населения трудовые ресурсы.

Экономически активное население – это часть населения, которая обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Численность экономически активного населения включает занятых и безработных.

Занятые распределяются на две группы: 1 группа – работающие по найму (наемные работники). В эту группу входят лица, которые заключили трудовой договор, обеспечивающий выплату заработной платы в соответствии с условиями

договора; вторая группа – работающие не по найму. В эту группу входят: работодатели; лица работающие на индивидуальной основе. Оплата труда этой группы работников зависит от прибыли, получаемой от производства товаров и услуг.

К безработным в соответствии с законом «О занятости населения, относятся лица, которые: а) трудоспособны; б) не имеют работы и заработка (при этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата); в) зарегистрированы в органах занятости в целях поиска подходящей работы; г) ищут работу и д) готовы приступить к ней. Пять указанных признаков формируют понятие «безработный», и при отсутствии хотя бы одного из них признать гражданина безработным невозможно.

Экономически неактивное население – это население, которое не входит в состав экономически активного населения и включает следующие категории:

- лица, получающие пенсии по старости и на льготных условиях, а также получающие пенсии по случаю потери кормильца про достижении ими пенсионного возраста;
- лица, получающие пенсии по инвалидности (I, II, III группы);
- лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками;
- лица, отчаявшиеся найти работу, то есть прекратившие ее поиск.
- лица, у которых пег необходимости работать, независимо от источника дохода.

Структура трудовых ресурсов включает различные компоненты и характеристики трудовых ресурсов.

Рассмотрим отдельные показатели структуры трудовых ресурсов.

Показатель трудовых ресурсов по полу имеет важное значение для формирования эффективной структуры занятости по сферам приложения труда в профессионально-отраслевом и территориальном разрезах и определяется путем выявления соотношений мужчин и женщин, занятых з общественном производстве, домашнем и личном хозяйстве, на учебе с отрывом от производства и т.д. Структура трудовых ресурсов по полу различается по территории страны и сферам занятости.

В составе трудовых ресурсов Украины удельный вес мужчин больше, чем женщин. Это связано с тем. что трудоспособный возраст у мужчин на 5 лет выше. Однако это соотношение меняется по мере увеличения смертности мужчин в трудоспособном возрасте.

Возраст выступает своего рода критерием, позволяющим выделить из всего населения трудовые ресурсы. Необходимые физические и интеллектуальные способности зависят от возраста: в ран ний период жизни человека и в пору зрелости они формируется и пополняются, а к старости утрачиваются.

Показатель образования трудовых ресурсов определяется средним числом лет обучения, численностью учащихся и студентов, удельным весом специалистов с высшим образованием и т.д. Уровень образования характеризуется степенью грамотности, средним числом лет обучения, распределением населения по группам в зависимости от полученного образования, полученные в процессу обучения знания поднимают средний уровень развития трудовых, ресурсов на более

высокую ступень.

Общественные группы разнообразны, это профсоюзы, организации молодежи, спортивные организации, культурные, технические и научные общества.

Профессиональная структура работников предприятия представляет собой соотношение по профессиям и квалификации, к рамках которого происходит непосредственное соединение средств производства и рабочей силы.

Кроме понятия «трудовые ресурсы» в науке и практике экономики. управления применяется термин «трудовой потенциал» общества, организации, отдельного работника. Это более объемное понятие, разностороннее, поскольку его основой является термин «потенциал» - источник возможностей, средств, запаса, которые могут быть приведены в действие, использованы для решения какой-либо задачи или достижения определенной цели.

Трудовой потенциал представляет собой обобщающую характеристику меры и качества совокупной способности к труду трудовых ресурсов, их динамизм как непрерывный, развивающийся процесс, характеризующий скрытые, не проявившие еще себя возможности или способности в соответствующих сферах жизнедеятельности.

Трудовой потенциал отдельного работника служит исходной единицей, образующей основу формирования трудовых потенциалов более высоких структурных уровней: организации общества в целом.

В понятие «трудовой потенциал работника» входят совокупность физических и интеллектуальных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в определенных условиях существенных результатов; а также совершенствоваться в процессе труда. Трудовой потенциал отдельного человека - это часть его индивидуального, человеческого потенциала, более широкого и всестороннего, на масштабы и глубину которого влияют разно образные факторы, такие, как способности, воспитание, окружающая среда и др.

Трудовой потенциал работника может как увеличиваться, гак и уменьшаться. В процессе трудовой деятельности способности работника повышаются по мере накопления новых знаний и навыков. улучшения условий труда и могут уменьшаться при ужесточении режима работы, ухудшении здоровья и т.п.

Управление трудовым потенциалом работника на предприятии должно основываться на

- соответствии трудовою потенциала характеру, объему н сложности выполняемых трудовых функции и видов работ;
- эффективном использовании трудовою потенциала;
- создании условий для профессионально-квалификационного развития персонала, карьерного роста и расширения умении и навыков работников предприятия.

Трудовой потенциал общества имеет количественные и качественные характеристики: численность трудоспособного населения: количество рабочего времени, отрабатываемою трудоспособным населением; состояние здоровья, развитие и физическая дееспособность трудоспособных членов общества: образовательный и квалификационный уровень: нравственное состояние трудоспособного населения.

2. Основные характеристики персонала.

Понятие «трудовые ресурсы» используется для характерне гики трудоспособного населения в масштабах страны, региона, отрасли экономики или предприятия. В рамках отдельного предприятия наиболее употребляемое понятие - персонал, т.е. личный состав предприятия, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев.

Основными характеристиками персонала предприятия являются численность и структура.

Численность персонала предприятия зависит от характера, сложности, трудоемкости производственных (или иных) и управленческих процессов, степени их механизации, автоматизации, компьютеризации. Эти факторы определяют ее нормативное (плановое) значение. Более объективно персонал характеризуется списочной (фактической) численностью, т.е. числом работников, которые официально работают на предприятии в данный момент.

Структура персонала предприятия - л о совокупность отдельных групп работников, объединенных по ряду признаков и категорий. В зависимости от участия в производственном процессе выделяются: промышленно-производственный персонал работники. связанные непосредственно с производством, и непромышленный персонал - работники, непосредственно не связанные с производством и его обслуживанием, работники социальной инфраструктуры предприятия (работники детских и медицинских учреждении находящиеся на балансе предприятия, и т.д.).

В зависимости от характера трудовых функций промышленно-производственный персонал подразделяется на категории:

- рабочие – это работники, непосредственно занятые созданием материальных ценностей или оказанием производственных и транспортных услуг. Рабочие подразделяются и. основных, непосредственно связанных с производством продукции, и вспомогательных, связанных с обслуживанием производства:

- специалисты - работники, осуществляющие экономические инженерно-технические, юридические, административные и другие функции. К ним относятся: экономисты, инженеры-технологи, юристы, инспекторы по кадрам, бухгалтеры и др.

- инженерно-технические работники – осуществляют организационное, техническое и экономическое руководство производственной деятельностью предприятия.

- ученики – индивидуально или в бригадном порядке проходят обучение с целью получения профессии.

- младший обслуживающий персонал – работники, которые заняты обслуживанием бытовых нужд коллектива, уборкой и другими подсобными работами.

- служащие (технические исполнители) — работники, осуществляющие финансово-расчетные функции, подготовку и оформление документов, хозяйственное обслуживание и другие функции. К ним относятся секретари, табельщики, кассиры экспедиторы и др.;

- руководители, осуществляющие функции управления предприятием. Руководителей условно можно подразделить на высший уровень (предприятия в целом - директор, генералный директор, управляющий и их

заместители): средний (руководители основных структурных подразделений — цехов, отделов, управлений, а также главные специалисты) и низовой (работающие с исполнителями - руководители бюро секторов, мастера).

Разделение персонала предприятия на категории осуществляется в соответствии с нормативным документом - квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, разработанным Институтом труда и утвержденным постановлением Министерства труда и социального развития.

Квалификационный справочник, учитывая требования развития нашего общества, ввел в число должностей руководителе: должность менеджера. Менеджеры осуществляют управление деятельностью предприятия (высший уровень), его структурных подразделений (средний уровень) или обеспечивают выполнение определенной деятельности в сфере бизнеса (низовой уровень Менеджеры ни зоною уровня в условиях развития малого и среднего предпринимательства являются организаторами его деятельности.

Половозрастная структура персонала предприятия – это соотношение групп персонала по полу и возрасту. Возрастная структура характеризуется долей лиц соответствующих возрастов в общей численности персонала.

При изучении возрастною состава рекомендуются следующие группировки: 16, 17, 18, 19, 20-24, 25-29, 30—34, 35-39, 40-44, 45-49, 50-54, 55-59, 60-64, 65 лет и старше.

В структуре персонала по уровню образования выделяются работники, имеющие высшее, незаконченное высшее, среднее специальное и среднее общее образование.

Структура персонала по стажу может рассматриваться по общему трудовому стажу и стажу работы на данном предприятии.

Профессиональная структура персонала предприятия - это соотношение представителей различных профессий или специальностей (экономистов, бухгалтеров, рабочих), обладающих теоретическими и практическими навыками, приобретенными в результате обучения и опыта работы в данной области.

Квалификационная структура персонала - соотношение работников различного уровня квалификации (степени профессиональной подготовки), необходимого для выполнения определенных трудовых функций. В нашей стране уровень квалификации рабочих определяется разрядом или классом, а для специалистов категорией, разрядом или классом.

Кроме представленной выше, структура персонала предприятия может быть рассмотрена и по другим признакам.

Организационная структура это состав и соподчиненность должностных лиц в соответствии с организационной структурой предприятия. Она отражена в схеме оргструктуры и штатном расписании организации.

Функциональная структура отражает функциональное разделение (руда в сфере управления предприятием и соотношение отдельных групп персонала в зависимости от выполняемых ими конкретных функций управления (управление персоналом, финансами, ремонтом и т д.).

Социальная структура характеризует трудовой коллектив предприятия как совокупность групп, выделенных по полу, возрасту, семейному положению, уровню образования, уровню доходов и т ч.

3. Концепции трудовых ресурсов.

С развитием рыночных отношений в производственной системе предприятия трудовые ресурсы выступают наиболее важным элементом обеспечения производства продукции, ее сбыта и реализации других функций деятельности предприятия, главной из которых является функция управления предприятием. Следовательно, эффективное функционирование предприятия невозможно без выбора целей формирования и использования трудовых ресурсов в соответствии с потребностями производственной системы предприятия и решения задачи оптимального распределения ресурсов. Поскольку задач может быть много, они требуют своего совместного эффективного решения. В связи с этим, представляется целесообразным рассмотрение, прежде всего самого понятия «трудовые ресурсы предприятия» с позиций существенных признаков этой экономической категории. Характерно, что некоторые экономисты считали, что с переходом на рыночные отношения категория «трудовые ресурсы» может утратить свое прежнее значение, но, как показывают исследования, интерес видных ученых экономистов к использованию этой категории в практической деятельности возрастает. Она используется не только применительно к части населения страны, обладающей определенным комплексом способностей, но и как ресурса (фактора) производства продукции на предприятии. Необходимо отметить, что в экономической литературе понятие «трудовые ресурсы» очень часто отождествляется с трудовым или кадровым потенциалом, что, на наш взгляд, не вполне верно. Некоторые авторы, такие как Шлендер П.Э., Кокин Ю.П., считают, что «трудовые ресурсы» представляют собой категорию, занимающую промежуточное положение между экономическими категориями «трудовой потенциал» и «совокупная рабочая сила». Они отмечают, что «трудовые ресурсы – это трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими или интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага и оказывать услуги. В развитие определений, высказанных Шлендер П.Э. и Кокиной Ю.П., Кулагина Г.Д. отмечает, что при определении «носителей трудового потенциала – трудовые ресурсы или экономическое население, является дискуссионным». Несколько иначе трактовалось понятие «трудовые ресурсы» в научной литературе советского периода. Например Богатыренко З.С. пишет, что «трудовые ресурсы – это часть населения страны, способного участвовать в народном хозяйстве при данном уровне развития производительных сил и в рамках данных производственных отношений». По иному трактует это понятие Соловьев А.П. - «трудовые ресурсы – это совокупность носителей функционирующей и потенциальной общественной и индивидуальной рабочей силы и тех отношений, которые возникают в процессе ее воспроизводства (формирование, распределение, использование)».

Из этих, и других, встречающихся в экономической литературе определений можно сделать вывод, что содержание трудовых ресурсов отражает количественные и качественные их элементы, значения и характеристики которых под воздействием различных факторов со временем меняются. С развитием рыночной экономики качественная характеристика трудовых ресурсов определяется уровнем занятости, профессионального образования, соответствия профессионально-квалификационных характеристик трудовых ресурсов потребностям их использования. Уровень развития и использования трудовых ресурсов определяется его воспроизводством и качеством формирования.

Широкий спектр предлагаемых определений понятия «трудовые ресурсы» свидетельствует о сложности и многогранности проблем взаимоотношений человека и производства, возникающих при создании материальных благ как субъекта труда и требуют неоднозначных подходов и неоднозначных решений, поскольку экономическая категория «трудовые ресурсы» в данной системе понятий занимает одно из ведущих мест. В зависимости от целей применения данная категория служит и количественным и качественным параметром, как и другие категории, она употребляется в широком и узком смысле этого понятия. Вызвано это тем, что как объект экономических исследований трудовые ресурсы действительно представляют собой достаточно многомерную и многоуровневую категорию, поскольку категория «трудовые ресурсы» включает два важнейших элемента: труд и ресурсы. Эти элементы связаны друг с другом экономической логикой и как некая системная связь категория «трудовые ресурсы» приобретает новые функции, нежели каждый из элементов в отдельности. Ключевым элементом в этой системной связи выступает труд, а труд есть, прежде всего, процесс, отмечал К. Маркс, который в свою очередь «есть целесообразная деятельность … вечное естественное условие обмена веществ между человеком и природой…», «будучи независимым от какой-либо определенной общественной формы, труд составляет исключительное достояние человека, являясь выражением общественно-полезной деятельности людей. Он требует затрат физической, умственной и нервной энергии, где человек это прежде всего «производственный фактор». Видимо, исходя из этих высказываний К.Маркса, некоторые экономисты стали отождествлять труд с ресурсом, необходимым для функционирования экономики. Однако отождествлять труд или трудовые ресурсы с экономическим ресурсом нельзя. Так, поскольку они отражают все умственные и физические способности человека, которые используются в процессе производства товаров и услуг. В силу этого с методологической точки зрения категория труд недостаточна для объяснения сущности трудовых ресурсов, ибо труд всего лишь процесс, то есть деятельность человека, занятого на производстве материальных благ, тогда как ресурс является элементом, который может, использован в любое время в процессе производства товаров. Следовательно, ресурс как составная часть трудовых ресурсов является органическим продолжением и логическим завершением элемента труда. О значимости роли и содержания категории «трудовые ресурсы» и других экономических категорий свидетельствует то, что включившись в научную дискуссию по уточнению термина «трудовые ресурсы» С.Г. Струмилин предложил определять трудовые ресурсы как «основной фонд, питающий собой всякое народное хозяйство – это живая рабочая сила данной страны или народа. Всякое сокращение или расширение этого фонда оказывает громадное влияние на общий тип хозяйственного развития». Выделяют три социально-экономических этапа, повлиявших на ход научных дискуссий: первый – этап наращивания экономического потенциала (экстенсивный), где было явное преимущество валовых показателей; второй – этап перехода на путь более эффективного, интенсивного развития экономики, когда требовалось усилить внимание к качественным характеристикам труда и третий – современный этап реформирования экономики, период перехода к рыночной конкуренции, поставивший новые задачи и давший новый импульс научной мысли и практики.

Выделяют три различных подхода к определению понятия «трудовые ресурсы», «рабочая сила» и некоторые другие категории. Первый подход,

сторонниками которого были Котляр А. и Сонин М.Я. – это отождествление понятия трудовые ресурсы и рабочая сила. Так, Котляр А. отмечал, что «совокупность рабочей силы есть не что иное как трудоспособное население или трудовые ресурсы». В свою очередь Сонин М.Д. писал, что «рабочая сила в узком смысле – способность человека к труду, а в широком - трудоспособное население или трудовые ресурсы, которые выступают в роли конкретного выражения человеческого фактора общественного воспроизводства». Сторонником второго подхода был Косяков П.О. Он утверждал, что «трудовые ресурсы – более широкое понятие, чем рабочая сила, так как включают и ту часть трудоспособных, которые не участвуют в труде». При этом в литературе преобладало суждение о том, что термин рабочая сила в условиях социализма должен быть заменен на термин трудовые ресурсы.

Сторонниками третьего подхода трудовые ресурсы рассматривались как единство понятий рабочая сила и трудоспособное население. Так, Литвяков П.П. ссылаясь на определение К. Марксом рабочей силы как способности к труду, делает вывод о том, что «это позволяет правильно подойти к пониманию трудовых ресурсов как органического единства рабочей силы и совокупности ее владельцев, выступающих носителями рабочей силы.

Анализируя выше перечисленные подходы, можно сделать вывод о том, что самым предпочтительным оказался подход, в котором не разделялась позиция как отождествления, так и замещения понятий «трудовые ресурсы» и «рабочая сила». Преобладающим было мнение, что рабочая сила как экономическая категория имеет определенное качественное содержание, это всего лишь способность создавать материальные блага и услуги, ее невозможно измерить, поскольку она лишена количественных и демографических рамок.

Из российских экономистов можно отметить Генкина Б.М., который считает, что понятие «человеческие ресурсы» должно исходить из представления о конкретном множестве работающих на предприятии людей, являющихся объектом управления, В этом смысле понятие «человеческие ресурсы» тождественно понятию «рабочая сила». Различие состоит в том, что понятие «рабочая сила» выражает «способность человека к труду, то есть совокупность его физических и интеллектуальных данных, которые могут быть применены в производстве». Кроме того, в современной науке используются понятия «трудовой потенциал работника» и «человеческий капитал». Как отмечает Генкин Б.М. «трудовой потенциал работника – это совокупность характеристик человека, возникающих в результате материальных и духовных вложений в него: интеллект, творческие способности, здоровье, образование, профессионализм, нравственность, активность, организованность. Кроме того, он выделяет такие компоненты трудового потенциала, как здоровье, нравственность, умение работать в коллективе, творческий потенциал, активность, организованность, образование, профессионализм, ресурсы рабочего времени.

Из приведенных определений можно сделать вывод, что «трудовой потенциал» как экономическая категория не в полной мере отражает характеристику трудовых ресурсов предприятия, поскольку лишь создаваемая работниками стоимость и другие характеристики трудовых ресурсов приобретают важное значение при оценке потенциала трудовых ресурсов предприятия. В связи с этим, в последние годы все больше в обиход входит экономическая категория «человеческий капитал». Так, Никитина И.А. в качестве объекта управления

«человеческий капитал» предприятия, определяет его как «реализованный в процессе труда «трудовой потенциал человека». В отличие от рассмотренного выше социологического подхода, она отмечает, что «трудовой потенциал» человека и предприятия, выражаясь через понятие «человеческий капитал», находит стоимостную оценку, и что в основе оценки «человеческого капитала» лежит учет затрат, понесенных самим человеком и (или) предприятием на формирование трудового потенциала. В этом смысле «человеческий капитал» отражает меру ценности трудового потенциала и появляется, по мнению Никитиной И.А., возможность рассматривать человека и его приобретенные способности к труду как капитал, что вытекают из следующих оснований:

- стоимость воспитания и образования человека образуют реальные (материальные, денежные) затраты;
- труд образованного человека является более продуктивным, чем малообразованного;
- затраты на образование и профессиональное обучение способствуют через рост производительности труда увеличению национального богатства.

Все вышеперечисленные понятия «человеческие ресурсы», «персонал», «трудовой потенциал», «человеческий капитал» и другие могут быть количественно оценены с использованием экономического подхода, что касается качественной оценки, когда используется социальный подход оценить величину потенциала без применения специальных методов невозможно. Но изучение вышеназванных категорий позволяет перейти к основной цели исследования – рассмотрению понятия «трудовые ресурсы предприятия» и их формирование. Необходимо это потому, что все более актуальными становятся вопросы безработицы, занятости, рынка труда, рынка рабочей силы, эта проблематика все более соотносится с категорией «трудовые ресурсы». К трудовым ресурсам следует относить трудовые ресурсы предприятия как экономическую категорию, которые специально готовятся, обучаются и которые заняты в производстве и всегда готовы выполнять необходимую работу. По мере становления рыночных отношений, все большее значение будет приобретать категория трудовые ресурсы предприятия. Этой позиции придерживаются в своих работах Васильева Л.А., Кононова Г.А., Головастикова Е.А., Букреев А.М. и другие.

Возрастающее значение категории трудовые ресурсы предприятия обусловливается повышением в рыночных условиях теоретического и практического интереса к такому основному звену экономики, каким является предприятие. Оно является не только основным звеном экономики, но и основным производителем материальных благ на национальном рынке и единственным на мировом рынке. В результате, возникают и развиваются новые решения по формированию и использованию трудовых ресурсов предприятия, которые ранее в силу обособленности национальных экономик и других факторов не учитывались.

Бурное развитие мирового рынка и научно-технического прогресса привело к изменениям процесса производительного потребления трудовых ресурсов и проявлению новых закономерностей их формирования. Это разделение и кооперация труда, объективная необходимость специализации работников с учетом их интересов и потенциальных возможностей. Указанные тенденции привели к необходимости изменения организационных структур и методов управления трудовыми ресурсами, созданию искусственных интеллектуальных систем,

кластерных объединений, применению аутсорсинга и других форм специализации, в которых работники выступают как трудовой ресурс.

Экономические отношения в условиях рынка ведут к коренным изменениям основных принципов деятельности и методов управления на предприятии. Оно становится активным субъектом рынка не только товаров, капитала, но и труда. Трудовые ресурсы на предприятиях, относящихся к субъектам предпринимательской деятельности выделяются в важнейший объект экономического анализа. Как отмечает Есинова Н.И., «актуализация проблемы трудовых ресурсов предприятия связана и с тем, что они могут успешно конкурировать на рынке рабочей силы, если способны создать условия для внутреннего рынка труда, как такой системы социально трудовых отношений, «которые ограничены рамками одного предприятия, внутри которых назначение цены (заработной платы) рабочей силы и ее размещение определяются административными правилами и процедурами».

Можно согласиться с мнением Каверина С.Б. и Есиновой Н.И. что категория трудовые ресурсы предприятия не есть синоним понятия персонал предприятия, который определяется как совокупность работников, трудовой потенциал которых соответствует производственному и обеспечивает эффективность хозяйственной деятельности и включает «личный» состав всех занятых на предприятии работников. Они полагают, что персонал предприятия является элементом кадровой политики предприятия и отражает способность работников быть, прежде всего, объектом управленческих решений со стороны администрации, в свою очередь трудовые ресурсы предприятия – это объект экономических решений, когда необходимо просчитывать экономические трудовые показатели и давать им экономическую оценку.

Исходя из вышеперечисленных определений, следует, что категория трудовые ресурсы предприятия как экономическая категория отражает всю систему экономических, социальных и межличностных отношений, которые имеют место на предприятии в условиях рынка. Содержание понятия трудовые ресурсы предприятия выражается количественными и качественными характеристиками. Количественными показателями определяется уровень развития и использования трудовых ресурсов, а качественными характеристиками - уровень профессионального образования и соответствия профессионально-квалификационных характеристик трудовых ресурсов потребностям их использования.

Большинство экономистов дают следующее определение понятия трудовые ресурсы, - «трудовые ресурсы представляют собой трудоспособную часть населения страны, установленного законодательством возраста, которая в силу физических, психофизиологических качеств и практического опыта способна производить материальные блага или услуги». Такое определение понятия «трудовые ресурсы» характерно для масштабов страны, отрасли экономики и административных образований.

Однако на уровне предприятия четко сформулированных определений понятия «трудовые ресурсы предприятия» не предложено. Назовем лишь некоторые общие подходы к определению понятия «трудовые ресурсы предприятия» наиболее часто используемые в экономической литературе:

- трудовые ресурсы организации рассматриваются как часть профессионально-квалификационной структуры персонала, обусловленной

возникновением трудовых отношений и последующим использованием потенциала работников;

- «трудовые ресурсы предприятия характеризуют его потенциальную рабочую силу, и выражаются в численности трудоспособных работников, обладающих совокупностью физических, умственных и духовных способностей, которые вне трудового процесса создания материальных благ и услуг не реализуются».

Наряду с понятием «трудовые ресурсы предприятия» многие экономисты предлагают и такие понятия как «рабочая сила», «трудовой потенциал», «кадры», «персонал», «человеческий капитал» и другие. В основном названные определения раскрывают какую-либо одну из сторон потенциальных возможностей или основной составляющей этих понятий – человека, и не всегда имеют научное обоснование. Из наиболее приемлемых определений можно назвать:

рабочая сила представляет собой совокупность физических и умственных способностей человека, которые он использует для производства материальных благ и услуг;

трудовой потенциал – это конкретные работники, использование которых в трудовом процессе позволяет получить определенные результаты и показывает какое, количество труда можно применить в производстве материальных благ;

понятие «кадры предприятия» трактуется как совокупность наемных работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии в соответствии со штатным расписанием, а также работающие собственники. Это основной (штатный), как правило, квалифицированный состав работников предприятия;

- персонал - это списочный состав, включающий всех наемных работников, работающих собственников, лиц, принятых на работу по совместительству с других предприятий и выполняющих работу по договорам или контрактам.

Формирование трудовых ресурсов имеет важное значение, так как является средством эффективного использования средств производства, а значит, и элементом повышения уровня комплексного развития, роста производительности труда и конкурентоспособности предприятия. От качества трудовых ресурсов зависит эффективность их использования, которая тесно связана с предыдущими стадиями его воспроизводства. Использование потенциала трудовых ресурсов является показателем качества предыдущих стадий его формирования, то есть осуществления функции подготовки необходимых профессий и специальностей части трудовых ресурсов общества, овладения кадрами необходимыми знаниями и навыками для выполнения определенного вида труда.

4. Воспроизводство трудовых ресурсов.

Важнейшим условием развития экономики страны является воспроизводство трудовых ресурсов как части воспроизводства населения.

Население – это совокупность поколений людей, осуществляющих свою жизнедеятельность в конкретно-исторических и общественных условиях на определенной территории. Важнейшим признаком населения является его способность к воспроизводству.

При этом воспроизводство трудовых ресурсов определяется воспроизводством всего населения, однако эти процессы не совпадают, что объясняется, в частности следующим:

- изменение рождаемости отражается на численности трудовых ресурсов только после того, как дети достигнут трудоспособного возраста;
- выбытие людей из трудоспособного возраста (достижение пенсионного возраста) влияет только на численность трудовых ресурсов.

Изучение динамики показателей населения во взаимосвязи с особенностями социально-экономической организации общества позволяет проследить изменения в условиях и характере воспроизводства населения и определить требования к трудовым ресурсам.

Воспроизводство трудовых ресурсов осуществляется за счет населения трудоспособного возраста, а также работников моложе и старше этого возраста. Численность населения трудоспособного возраста зависит от естественной миграции этой части трудовых ресурсов, а работников моложе и старше трудоспособного возраста – от их численности и уровня занятости.

Различают три типа воспроизводства населения (расчет проводится на 1000 человек населения):

А. Простое воспроизводство, когда число рождений и смертей равно, а численность населения стабильна;

Б. Расширенное воспроизводство, характеризуемое превышением числа рождений над числом смертей;

В. Суженное воспроизводство, означающее сокращение численности населения вследствие превышения смертности над рождаемостью.

Развитие воспроизводственного потенциала претерпевает циклическую последовательность воспроизводственных стадий (рисунок 1.1).

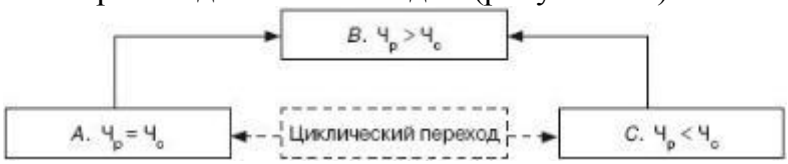


Рисунок - Циклическая последовательность воспроизводственных стадий

Чр ,Чс – численность родившихся / умерших, тыс. чел.

Уделяя особое внимание процессу воспроизводства населения, как части воспроизводства трудовых ресурсов, государство целенаправленно инвестирует средства общества в общественное развитие. Со второй половины 1980-х гг. наблюдаются негативные демографические изменения: сокращение рождаемости, рост смертности населения, сокращение средней продолжительности жизни людей. Преодолению отрицательных тенденций в процессах воспроизводства населения призвана служить политика государства, направленная на стимулирование рождаемости, упрочение семьи, снижение заболеваемости и смертности населения. Переход к рыночной экономике неизбежно привел к большим переменам в использовании трудовых ресурсов. Поэтому государство выступает за профессиональную подготовку молодежи как одного из стратегических потенциалов в развитии экономики страны.

Воспроизводство трудовых ресурсов – это процесс возобновления количественных и качественных характеристик экономически активного населения, включающий фазы формирования, распределения и использования. На рисунке приведена схема, иллюстрирующая основные этапы воспроизводства трудовых ресурсов.

Рисунок - Схема основных этапов воспроизводства трудовых ресурсов

Основным источником пополнения трудовых ресурсов является молодежь, вступающая в трудоспособный возраст; ее численность зависит от режима воспроизводства населения, уровня рождаемости в стране, количества заключаемых браков, а также от величины детской смертности. При расширенном воспроизводстве населения и повышении уровня рождаемости будет расти число вступающих в трудоспособный возраст.

Существуют два типа воспроизводства населения и трудовых ресурсов:

- экстенсивный, который заключается в приближении структуры населения к суженному воспроизводству, высоким удельным весом смертности, низкой долей населения старших возрастов, небольшими общими темпами роста населения страны. На практике экстенсивный тип воспроизводства трудовых ресурсов означает увеличение их численности без изменения их качественного состава в структуре экономически активного населения;
- интенсивный – в основном связан с реализацией социально-экономических программ по обеспечению и улучшению качества жизни населения, повышении реальных доходов на душу населения, увеличением удельного веса пожилого населения и продолжительности жизни. Чаще всего такой тип воспроизводства населения обусловлен продолжающимся ростом трудового потенциала общества на основе изменения показателей образовательного уровня, профессионально-квалификационных характеристик трудоспособного населения, повышением эффективности использования рабочей силы и прогрессивных технологий.

Однако на состояние общей численности населения оказывает влияние неблагоприятное экологическое состояние окружающей среды и старение населения.

Удовлетворение потребностей людей и само существование человеческого общества невозможны без систематического возобновления процесса производства, в результате которого постоянно возобновляются не только материальные блага, но и условия их производства. Поэтому необходимо различать вовлечение дополнительных трудовых ресурсов, средств производства без изменения их технической основы (экстенсивное расширение производства) и на основе технического совершенствования средств производства и рабочей силы (интенсивное расширение производства).

В настоящее время человечество поднимается на новую по своему значению волну научно-технического прогресса, которая может привести к радикальному изменению производительных сил современного общества в области микроэлектроники, информатики, биотехнологии, генной инженерии, использовании новых видов энергии, нанотехнологий и т.д. Это создает предпосылки для социально-экономического развития страны, преодоления негативных последствий суженного воспроизводства населения. В промышленно развитых и новых индустриальных странах приоритетным направлением экономического развития становятся наукоемкие отрасли.

Поэтому в условиях влияния мировой экономической системы на факторы воспроизводства населения и трудовых ресурсов следует руководствоваться принципом соответствия решаемых задач и организационной структуры управления.

Принцип соответствия основан на формулировке требований, предъявляемых со стороны управляющей системы (государства, отдельного региона, местных органов власти) к индивидууму или группе (например, молодежи). В то же время группа составляет так называемый профиль (систему требований) к их возможностям в процессе решения проблем народонаселения. Обе стороны определяют ожидаемые результаты в процессе такого планирования, которое становится основой для оценки воспроизводственного потенциала общества.

Необходимость государственного вмешательства в воспроизводственный механизм трудовых ресурсов обусловлен резким отставанием потребностей регионов в рабочей силе и хозяйствующих субъектов рыночной экономики, включающим следующие моменты:

а) наличие сбоев в механизме прироста численности населения;

б) необходимость поиска более эффективных вариантов удовлетворения потребностей в общественных благах;

в) необходимость преодоления демографических кризисов и социальных угроз.

Поэтому участие государственных структур в регулировании воспроизводственного потенциала составляет основу для дальнейшего роста населения и обеспеченности организаций трудовыми ресурсами.

Контрольные вопросы:

1. Понятие трудовых ресурсов.
2. Роль трудовых ресурсов.
3. Характеристика марксистской теории.
4. Использование трудовых ресурсов.
5. Как происходит распределение трудовых ресурсов?

Литература:

1. Трудовой кодекс Луганской Народной Республики, 2015
2. Мумладзе Р.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Р.Г. Мумладзе, Н.В. Быковская, Н.М. Иванова. - Электрон. текстовые данные. - М. : Русайнс, 2016. - 188 с. - 978-5-4365-0665-4. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61683.html
3. Щепакин М.Б., Молчан А.С., Хандамова Э.Ф. Экономика труда - Учебник. - М.: Магистр; Инфра-М, 2017. - 400 с. - ISBN 978-5-16-103166-7. Режим доступа: https://www.twirpx.com/file/2202559/
4. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. - Электрон. текстовые данные. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 с. - 5-238-00644-6. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71074.html

Лекция 4. Труд как основа жизнедеятельности.

1. Определение понятия «труд».
2. Теоретические концепции трудовой деятельности.
3. Общественная форма труда.
4. Разделение труда.

1. Определение понятия «труд».

Труд - деятельность человека, которая отличает его от животного. Поэтому понятие «труд» является центральным во всех общественных науках: экономике, философии, социологии, психологии и т.д. Человек отличается от животных способностью к мышлению, поэтому сущность труда как особой формы деятельности человека состоит в наличии мыслительных элементов, которые отсутствуют у животных. Таким образом, труд есть деятельность человека, в процессе которой он реализует свои мыслительные способности, т.е. осуществляет высшую деятельность.

Мыслительные способности человека сформировались в процессе его эволюции как средство более эффективного достижения таких жизненно важных целей, как обеспечение безопасности, добывание пиши и т.д. Труд изначально возник как целенаправленная деятельность человека, результатом которой служит удовлетворение первоочередных нужд. Цель человека - это, по сути, осознанный план действий, сформировавшийся в результате мышления. В то же время цель действий животного не является осознанной, она формируется у него не в результате мышления, а в результате функционирования более низких, инстинктивных механизмов. Следовательно, цель человека, понимаемая как результат, есть важнейшая, родовая характеристика трудовой деятельности. Иными словами, труд можно определить, как *целенаправленную деятельность человека.*

В экономических теориях, которые отражают философию индустриального общества, деятельность человека рассматривается не с точки зрения насыщенности ее высшими элементами, а с точки зрения ее влияния на выпуск общественно полезных благ. Если в процессе своей деятельности человек создает какие-либо блага, которые способствуют удовлетворению его потребностей или потребностей других людей, то эта деятельность признается производительной, т.е. относится к понятию «труд». Если же деятельность человека не приводит к созданию

осязаемого блага, то такая деятельность признается непроизводительной, т.е., по сути, не относится к труду. В данном случае также используют термин «непроизводительный труд», обозначающий, что деятельность человека характеризуется осознанной целью, однако она не создает общественно полезного результата, иными словами, не создает блага.

Понятие «непроизводительный труд» содержит внутреннее противоречие. Если в своей деятельности человек руководствуется некоторой осознанной целью, то уже перед началом этой деятельности он имел определенную неудовлетворенную потребность. Достижение данной цели удовлетворяет названную потребность, иначе говоря, полученный человеком результат фактически является для него благом. Поскольку в результате рассмотренной деятельности создано благо, она должна быть отнесена к производительному труду. Следовательно, если деятельность человека действительно является трудом, т.е. основана на высших функциях мозга, то она изначально предстает как общественно полезный, производительный труд. А понятие «непроизводительный труд» лишено содержательного смысла.

Пример. Человек поставил перед собой цель выиграть партию в шахматы. Данная цель осознанна, она сформировалась в результате высших функций мозга. Выиграв партию, человек удовлетворяет свою потребность в самоутверждении, успехе, превосходстве и т.д. Таким образом, игра в шахматы подпадает под общее определение труда. При традиционном подходе, принятом в индустриальной экономической теории, игра в шахматы выступает формой проведения досуга, т.е. она относится не к труду, а к потреблению (в качестве предмета потребления служат шахматная доска и фигуры).

При переходе общества из индустриальной в информационную фазу развития индустриальный подход *к* определению труда уступает место *информационному подходу,* в рамках которого высшая, творческая деятельность человека рассматривается в качестве общественно полезной деятельности, или труда. Творчество провозглашается высшим, абсолютным благом, а все прочие блага - вторичными, служащими для создания абсолютного блага. В результате творческой деятельности (труда) человек создает уникальный информационный продукт, который одновременно удовлетворяет потребность самого человека (работника), например, в развитии способностей, самореализации и т.п., и в то же время удовлетворяет потребности других членов общества в новых информационных продуктах. В рамках информационного подхода труд можно определить, как процесс высшей, творческой деятельности человека, в результате которой создается новый информационный продукт, востребованный другими членами общества.

Продуктом творческого труда выступает не только новый информационный продукт, но и сам человек, изменяющийся в процессе высшей деятельности. В связи с этим следует различать внешний и внутренний продукты творческого труда. С развитием общества роль внутренних продуктов труда возрастает, ибо главным предметом труда становится сам творческий индивид. Цель творческого труда состоит в саморазвитии человека, т.е. она является самоцелью. Таким образом, труд в информационном обществе есть самоцельная, самоценная деятельность творческого индивида. Деятельность, лишенная творческих функций, препятствует реализации способностей человека, лишает его времени и сил для

творческого развития. Такая деятельность не может быть отнесена к труду вне зависимости от внешних последствий, которые она вызывает.

Таблица

Индустриальный и информационный подходы к определению труда

Характеристика труда	Индустриальный подход	Информационный подход
Содержание труда	Физическая, рутинная деятельность	Мыслительная, творческая деятельность
Субъект труда	Наемный работник	Творческий индивид
Предмет труда	Материальные ресурсы	Информация, качества индивида
Средства труда	Физический (внешний) капитал	Человеческий (внутренний) капитал
Продукт труда	Материальные блага, услуги	Новая информация, новые качества индивида
Ценность труда	Стоимостная	Нестоимостная

В рамках индустриального и информационного подходов труд определяется как осознанная целенаправленная деятельность, в результате которой удовлетворяются какие-либо потребности людей. Тем не менее всеобъемлющее, развернутое определение труда включает наиболее важные его характеристики, трактуемые по-разному в рамках каждого подхода. К таким характеристикам относятся: содержание труда, субъект труда, предмет труда, средства труда, продукт труда и ценность труда.

Содержание труда отражает специфику действий, которые осуществляет человек в процессе труда. В рамках индустриального подхода такие действия рассматриваются с механистических позиций. При этом в центре внимания находятся: количество энергии, потраченной работником; число механических движений, масса переработанного сырья и т.д. Труд выступает как механическая, физическая, рутинная деятельность. В рамках информационного подхода деятельность человека рассматривается с точки зрения ее насыщенности высшими, творческими элементами. При этом предполагается, что физические, монотонные операции могут выполняться машинами или рабочим скотом. Следовательно, такие операции не являются собственно человеческой деятельностью и не могут быть отнесены к труду.

Субъект труда - это человек, непосредственно осуществляющий трудовые функции. Согласно индустриальному подходу, абсолютное большинство благ в обществе имеет товарную форму и труд также является товаром. Это значит, что субъект труда непременно является его продавцом, т.е. наемным работником. Если какая-либо полезная общественная деятельность человека осуществляется без оплаты или без внешнего принуждения, то ей приписываются черты потребления, и в силу этого данная деятельность не относится к труду. В рамках информационного подхода субъектом труда выступает любой индивид, который осуществляет высшую, творческую деятельность, т.е. создает новые информационные продукты. Так, многие поэты, художники, писатели, ученые не получали за свои произведения никакой платы, и тем не менее их деятельность следует отнести к понятию «труд». Наоборот, операции наемного работника, вообще не содержащие высших, творческих элементов, не могут быть отнесены к труду как родовой человеческой деятельности.

Предмет труда - это объект, на преобразование которого направлены усилия человека в процессе труда. В рамках индустриального подхода предметами труда являются сырые материалы, комплектующие детали и другие материальные объекты. В рамках информационного подхода предметом труда выступает информация в самом широком смысле: информационные продукты, имеющие материальную и нематериальную форму; информация, хранящаяся в сознании самого индивида и других людей. Например, в процессе трудовой деятельности поэт использует поэтические произведения других авторов, собственные знания и т.д. При этом объектом воздействия становятся его читатели и он сам, изменяющийся в процессе поэтического творчества. Таким образом, если при индустриальном подходе предмет труда неодушевлен, то при информационном подходе он одушевлен.

Средства труда - это вспомогательные объекты, используемые человеком в своей трудовой деятельности. В отличие от предметов труда, средства труда не повергаются целенаправленному изменению со стороны субъекта труда, их изменение - это лишь побочное следствие трудового процесса. В рамках индустриального подхода средствами труда выступают элементы физического (внешнего) капитала: сооружения, станки, оборудование и т.п. Формой изменения средств труда является их износ, как физический, так и моральный. Физический износ есть изменение материальных, геометрических и других параметров физического капитала, которое ухудшает его производственные качества. Моральный износ - относительное ухудшение производственных возможностей капитального оборудования по сравнению с оборудованием новейших типов. В рамках информационного подхода средством труда выступает мозг человека, его мыслительные способности, т.е. внутренние качества. Средства информационного труда характеризуют как *человеческий капитал.* Если в процессе физического труда капитальные средства непременно ухудшают свои производственные качества, то в процессе информационного труда человек развивает свои способности и обретает новые знания. Таким образом, в процессе информационного труда человеческий капитал улучшает свои производственные качества, если под производством понимать создание новой информации.

Продукт труда - это благо, созданное в результате трудовой деятельности. В рамках индустриального подхода продуктами труда считаются материальные блага и услуги. Эти блага являются внешними по отношению к работнику, поскольку они удовлетворяют не его потребности, а потребности других людей. В рамках информационного подхода важнейшим продуктом труда выступает новая информация, которая удовлетворяет информационные потребности других людей и в то же время потребность самого работника в высшей деятельности. Эта потребность обычно служит основой мотивации человека к трудовой деятельности и предопределяет ее цель. Потребность в творчестве, в свою очередь, есть потребность в реализации внутреннего потенциала человека, в его развитии. Из этого следует, что при информационном подходе главным продуктом труда является сам человек, его личностные качества.

Ценность труда есть оценка общественной значимости результатов труда. В рамках индустриального подхода, отождествляющего понятия «благо» и «товар», ценность труда равна его рыночной цене, т.е. заработной плате работника. Сторонники информационного подхода отвергают *стоимостной метод* измерения общественной ценности труда, ими предложен ряд концепций ценности труда.

Технократический метод состоит в отождествлении ценности информационного труда и количества созданной им новой информации. *Натурально-временной метод* связывает ценность информационного труда с приростом продолжительности творческой деятельности человека, достигнутым в результате данного труда. *Социологический метод* рассматривает ценность труда как увеличение числа социальных взаимодействий индивида, усиление их интенсивности, улучшение других характеристик социальной среды.

2. Теоретические концепции трудовой деятельности.

Рассмотрим основные концепции трудовой деятельности, разработанные в рамках различных экономических школ: классической, марксистской, австрийской, неоклассической, утилитаристской и институционально-социальной.

Труд как всеобщий измеритель ценности. Поскольку подавляющую часть предметов потребления человек получает от труда других людей, он будет богатым или бедным в зависимости от количества приобретенного им труда. Следовательно, ценность любого товара для человека равна количеству труда, которое можно получить на рынке в обмен на этот товар. Таким образом, труд есть естественный измеритель меновой ценности всех товаров. Чем больше телесные и душевные тяготы, связанные с производством товара, тем выше его меновая ценность. Поэтому меновая ценность веши равноценна тяготам, от которых она может избавить его владельца, возлагая таковые на других людей. Власть, доставляемая человеку богатством, есть власть располагать определенным количеством труда других людей. Меновая ценность любой веши равна в точности власти, доставляемой вещью своему обладателю.

Изложенная концепция, получившая название *трудовой теории ценности,* впервые предложена Адамом Смитом (1723-1790), основателем классической школы в экономической науке.

Труд как единственный источник ценности. Смит утверждал, что в примитивном состоянии общества, предшествовавшем накоплению капиталов и частному присвоению земли, товары обменивались в соответствии с количествами труда, затраченными на их изготовление. Так. например, если у народа охотников убить бобра обычно стоит вдвое большего труда, чем убить оленя, один бобер должен был быть равноценным двум оленям.

Карл Маркс (1818-1883) дал расширительное толкование идей А. Смита. Он утверждал, что затраты труда определяют меновую ценность не только в примитивном обществе, но и в развитом капиталистическом обществе. По Марксу, величина меновой ценности товара определяется количеством рабочего времени, общественно необходимого для его изготовления, и не зависит от количества использованного при этом капитала. Общественно необходимое рабочее время характеризуется им как рабочее время, которое требуется для изготовления какого-либо товара при наличных общественно нормальных условиях производства и при среднем в данном обществе уровне умелости и интенсивности труда.

Труд как благо высшего порядка. Экономисты австрийской школы (К. Менгер, Ф. Визер, Е. Бем-Баверк) считали, что ценность товара субъективна, и поэтому она не связана напрямую с количеством затраченного труда. Они отвергали взгляд классиков и марксистов на труд как на благо, обладающее некоторой неизменной ценностью и определяющее ценность продуктов. Наоборот, ценность труда, по их мнению, зависит от ценности продуктов, произведенных данным трудом. Если

произведенный продукт не обладает ценностью, то и затраченный на его изготовление труд также не имеет ценности.

Глава австрийской школы Карл Менгер (1840-1921) назвал конечные предметы потребления благами первого порядка, а блага, используемые при производстве предметов потребления, - благами высшего порядка (второго, третьего и т.д.). В различных производственных процессах труд выступает в качестве блага высшего порядка, а его ценность определяется ценностью благ первого порядка.

Труд как экономический ресурс. Экономисты неоклассической школы (А. Маршалл, Дж.Б. Кларк, У. Джевонс и др.) рассматривали труд как один из трех экономических ресурсов. Двумя другими ресурсами служат капитал и земля. Экономические ресурсы равноправны в том смысле, что объемы затрат ресурсов являются независимыми переменными производственной функции. Поэтому нет оснований приписывать, или *вменять,* весь производимый продукт какому-либо одному ресурсу, например труду (как это делали марксисты). Каждому экономическому ресурсу отвечает определенный вид дохода: труду - заработная плата, капиталу - процент, земле - рента. Формирование этих трех видов дохода подчиняется одному закону - закону падения предельной производительности. Распределение производимого продукта между собственниками экономических ресурсов зависит прежде всего от вида производственной функции и затрат ресурсов, а доход каждого собственника может быть рассчитан с использованием метолов математического анализа. При этом идеологические или моральные соображения не играют никакой роли.

Таблица

Теоретические концепции трудовой деятельности

Экономическая школа	Трактовка труда
Классическая школа	Всеобщий измеритель ценности
Марксизм	Единственный источник ценности
Австрийская школа	Благо высшего порядка
Неоклассическая школа	Экономический ресурс
Теория полезности	Жертва, страдание, антиблаго
Социально-институциональные школы	Самоцель человека, средство удовлетворения высших потребностей

Труд как жертва, страдание, антиблаго. Описанные выше трактовки труда исходят из противопоставления двух сфер деятельности человека: сферы производства и сферы потребления. Предполагается, что в первой сфере человек затрачивает свои физические и нервные усилия с целью обеспечить себе и своей семье наибольшее количество предметов потребления, т.е. единственной целью труда является потребление блага вне рамок трудового процесса. Время труда рассматривается как чистые потери времени жизнедеятельности, а сам трудовой процесс - как вынужденная деятельность человека, которая не удовлетворяет сама по себе какие-либо его потребности. Поэтому в отсутствие внешнего принуждения (в экономической или административной форме) человек всегда предпочтет труду потребление каких-либо благ. Трактовка труда как жертвы, страдания, чистых потерь времени человеческой жизни получила наиболее завершенное оформление в рамках теории субъективной полезности, философской основой которой служит утилитаризм (от *англ.* utility - польза, полезность). Сторонники теории полезности утверждают, что процесс труда как таковой обладает для человека отрицательной

полезностью, т.е. является антиблагом. Отрицательная полезность труда получила название *тягости труда.*

Труд как самоцель человека, средство удовлетворения его высших потребностей. Трактовка труда как жертвы, страдания, антиблага сформировалась в эпоху, когда в экономике доминировал простой, физический труд. С развитием общества рутинные элементы труда постепенно передаются машинам, и труд насыщается мыслительными, творческими функциями. Творчество есть деятельность человека, способность к которой служит принципиальным отличием его от животных. Иными словами, творческий труд - это родовая деятельность человека, выступающая в качестве самоцели его жизнедеятельности. В рамках социально-институционального направления экономической мысли процесс творческого труда рассматривается прежде всего, как средство удовлетворения высшей потребности человека - потребности в творческой самореализации своей личности. С этих позиций творческий труд представляет собой единый процесс производства-потребления, в ходе которого человек одновременно создает и потребляет некие информационные продукты.

Одна из первых институциональных трактовок труда была предложена Торстейном Вебленом (1857-1929). Он утверждал, что поведение человека основано на системе социальных инстинктов, важнейшим из которых является инстинкт мастерства. Следуя данному инстинкту, человек стремится достичь своих производственных целей наиболее эффективным способом, т.е. получить максимальный полезный результат при минимальных затратах. Демонстрация результатов своих эффективных действий служит для человека средством обретения общественного уважения и признания.

Другой институционалист - Джон Гобсон (1858-1940) утверждал, что развитие человечества требует сведения к шаблону одной за другой низших материально-товарных функций с тем, чтобы все большее количество усилий индивидуума могло быть посвящено выполнению более высоких функций. Отделение производства от потребления рассматривается им как порок индустриального общества. Формы производства и потребления должны быть не только органически связанными, но и являться двумя сторонами одного и того же процесса. Как отмечает Дж. Гобсон, «жизнь без работы достойна осуждения, но работа без искусства есть низость».

Немецко-американский философ, психолог и социолог Эрих Фромм (1900-1980) выделял два типа трудовой деятельности: спонтанную активность и простую занятость. Спонтанная активность есть продуктивное использование творческих потенций человека, проявление его способностей, талантов и дарований. Она есть, по сути, творческий «неотчужденный» труд, в процессе которого человек ощущает себя субъектом своей деятельности. Простая занятость - это, по сути, рутинный, «отчужденный» труд, в процессе которого человек не ощущает себя в качестве деятельного субъекта своей активности, поскольку он воспринимает результат своего труда как нечто внешнее, противостоящее ему. Итак, если простая занятость является «пассивностью» в смысле продуктивности, тогда пассивность, понимаемая как незанятость, вполне может быть спонтанной активностью.

3. Общественная форма труда.

Экономические отношения в сфере трудовой деятельности традиционно рассматриваются в курсах макро- и микроэкономики, организации производства, бухучета и других экономический дисциплин.

Понятие «труд» включает экономический, физиологический, социальный и социологический компоненты.

С экономической точки зрения труд – это любая общественно полезная деятельность человека, с физиологической – это нервно-мышечный процесс за счет накопления в организме потенциальной энергии.

Следовательно, труд можно рассматривать как процесс, совершающийся между человеком и природой, в котором человек своей деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой.

Только про человека можно сказать с одинаковым правом, что, он трудится и что он работает. Отсюда следует первое ограничение: трудом мы называем лишь деятельность человека.

Но далеко не ко всем из них можно применить понятие «труд», ибо трудом мы называем лишь общественно полезную деятельность человека. Таково второе ограничение. Оно весьма условно: один и тот же гравер может изготовлять, используя одни и те же приемы, и полноценные денежные знаки, и фальшивые кредитки. В первом случае это будет труд, ибо это полезная обществу работа, во втором – преступная деятельность, ибо она вредна для общества.

Следует отметить, что в разные эпохи общество различно расценивает те или иные виды человеческой деятельности. Некогда различные гадания, снятие порчи, проституция, спекуляция считались полезными для общества и даже богоугодными делами. В советскую эпоху такие виды деятельности осуждались и даже карались по закону, однако в современных условиях в ряде стран с рыночной экономикой они признаются трудовым промыслом и легализуются как своеобразный бизнес, хотя все-таки презираются обществом и отдельными гражданами.

Эти примеры подчеркивают, что в определении труда учитывается момент социологический: признание обществом полезности той деятельности, которую мы именуем трудом.

Определяя цели, способы и результаты труда, товаропроизводитель решает три главных вопроса:

1. Какие продукты, в каком количестве и когда должны быть произведены? (Труд как сознательная деятельность.)

2. Как эти продукты надо произвести, из каких ресурсов, с помощью какой технологии? (Труд как целесообразная, рациональная деятельность.)

3. Для кого эти продукты должны быть произведены? (Труд как общественно полезная деятельность.).

Итак, в самом общем виде труд можно определить, как объективно присущую человеку сферу целенаправленной полезной деятельности по превращению природных, материальных и интеллектуальных ресурсов в продукт, необходимый для личного и общественного потребления.

Выполняя определенный вид деятельности по производству продукции или материальных услуг, человек, взаимодействует с другими элементами трудового процесса – предметами и средствами труда, а также с окружающей средой.

К предметам труда относятся земля и ее недра, флора и фауна, сырье и материалы, полуфабрикаты и комплектующие изделия, объекты производственных и непроизводственных работ и услуг, энергетические, материальные и информационные потоки.

Средства труда – это машины, приборы и оборудование, инструменты, приспособления и другие виды технологической оснастки, средства программного обеспечения, организационная оснастка рабочих мест.

Взаимодействие с предметами и средствами труда предопределяется конкретной технологией, уровнем развития механизации труда (машинных, машинно-ручных и ручных процессов), автоматизации и компьютеризации трудовых процессов и производства.

Окружающая среда и ее состояние рассматриваются с точки зрения микроэкологии труда, т.е. обеспечения безопасности труда и соблюдения психофизиологических, санитарно-гигиенических, эргономических, эстетических требований к условиям труда, а также с учетом экономических и социальных отношений в организации (на предприятии, в трудовом коллективе).

В процессе производства материальных благ и услуг люди по необходимости вступают в определенные взаимосвязи не только с вещественными элементами и природной средой, но и друг с другом. Такие взаимосвязи называют производственными отношениями.

Отношения между людьми, которые складываются в связи с их участием в общественном труде, представляют собой общественные отношения, которые выражаются в общественной форме труда.

Необходимо понять, что без исторически сложившейся общественной формы труд как таковой не существует, так же, как не может быть общественной формы труда без самого труда.

С момента появления человечества труд приобретает соответствующую ему общественную форму. Посмотрите вокруг себя – одежда, обувь, мебель, продукты питания, автомобили, т.е. все, чем мы пользуемся, создано совместным трудом людей.

Вместе с тем понятие «общественные отношения» намного шире, чем понятие «производственные отношения», поскольку включает отношения по поводу не только производства, но и других фаз воспроизводственного цикла: изучения спроса, исследования и разработки конкурентоспособной продукции, ее реализации и потребления.

Общественные отношения можно классифицировать по:

- их характеру (классовые, национальные, региональные);
- содержанию (экономические, социальные, трудовые);
- форме (межличностные, межгрупповые).

Отмеченные разновидности категорий общественных отношений (в тех или иных сочетаниях) находят отражение в формировании отношений между людьми (рисунок 1): между владельцем средств производства (арендодателем) и арендатором, хозяином и работником, заказчиком и исполнителем, начальником и подчиненным, предпринимателем и государственным чиновником, а также между работниками социальной организации (трудовой коллектив, бригада и т.д.).

В методологическом отношении необходимо учитывать и такие важные понятия, как характер и содержание труда.

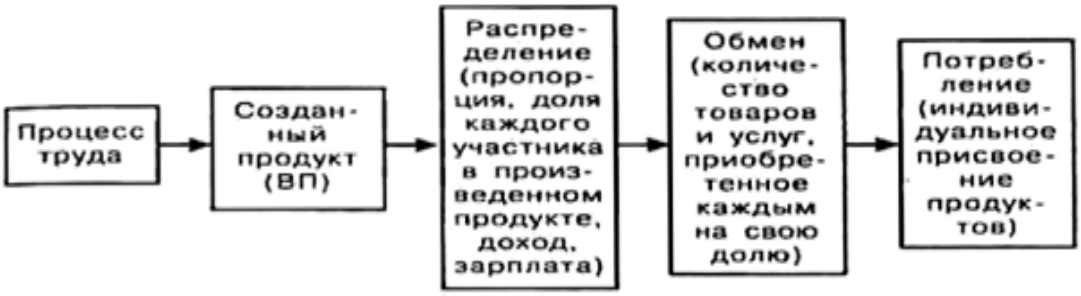


Рисунок - Отношения между людьми в процессе производства и распределения продукции

Характер труда позволяет рассматривать труд с точки зрения общественных условий производства: формы и методы привлечения членов общества к труду; тип общественной формации труда; отношение работников к труду.

Следовательно, характер труда выражает то особенное, что присуще общественному труду в каждой общественно-экономической формации и предопределено типом господствующих в обществе производственных отношений.

Современная экономическая реформа выводит всех участников производства в обществе на рыночные отношения, коренным образом изменяя производственные отношения: прежде всего это смена форм собственности, отказ от планомерного привлечения и распределения трудовых ресурсов в стране и переход на свободное предпринимательство, основанное на различных организационно-правовых формах собственности и на свободном найме рабочей силы через спрос и предложение на рынке труда. В связи с этим изменяются отношения по всей цепочке связи между людьми – от процесса труда до конечного потребления (присвоения) продукта труда.

Содержание труда выражает распределение конкретных трудовых функций (исполнительских, контрольно-регулирующих) на рабочем месте и определяется совокупностью выполняемых операций. Эти функции предопределены развитием орудий труда, организацией труда, уровнем общественного и профессионального разделения труда, мастерством самого работника. Содержание труда отражает производственно-техническую сторону труда, демонстрирует уровень развития производительных сил, технических способов соединения личного и вещественного элементов производства, т.е. раскрывает труд, прежде всего, как процесс взаимодействия человека с природой, средствами и предметами труда в процессе труда.

Следует подчеркнуть, что содержание и характер труда выражают две стороны одного и того же явления: сущность и форму общественного труда. Эти две социально-экономические категории находятся в диалектической взаимосвязи, и изменение одной из них неизбежно в той или иной форме способствует изменению другой.

Характер труда в значительной степени формируется под влиянием особенностей содержания труда в зависимости от доли физического и умственного труда, уровня квалификации и интеллекта, уровня властвования человека над природой и др.

Разнообразие характера и содержание труда находит отражение в классификации труда по видам.

Сохранение и развитие личности работника в процессе труда, повышение содержательности и привлекательности труда в определяющей степени зависит от условий труда.

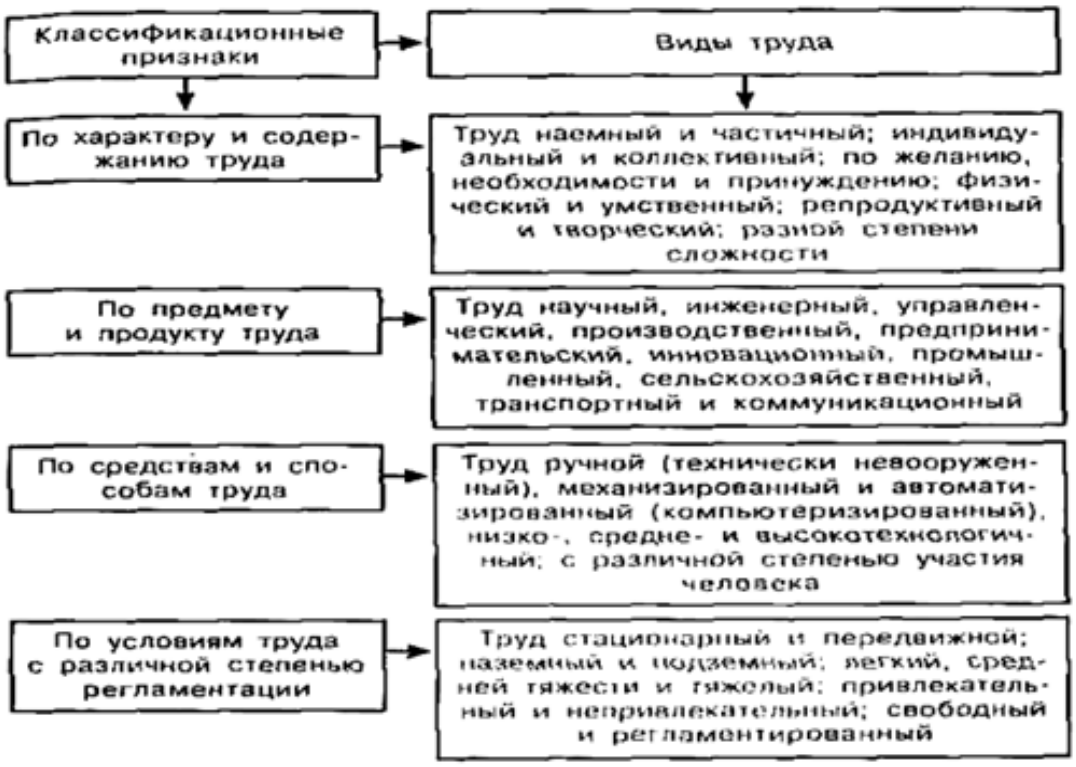


Рисунок - Разнообразие характера и содержание труда находит отражение в классификации труда по видам.

4. Разделение труда.

На ранних стадиях развития цивилизации потребности человека были весьма примитивны, и большинство из них он мог удовлетворить самостоятельно, без помощи других людей. Вместе с тем удовлетворение отдельных потребностей изначально предполагает участие других людей. К таковым относятся, в частности, потребности в сексуальном удовлетворении, материнстве и т.п. Межполовые различия оказывали определяющее влияние на содержание трудовой деятельности членов первобытной общины: одни трудовые функции преимущественно выполняли мужчины, другие - женщины. Таким образом, природно обусловленное различие между трудовыми функциями мужчины и женщины в первобытной общине является первичной формой общественного разделения труда.

Разделение труда - исторически сложившийся способ закрепления отдельных трудовых функций за определенными социальными группами. С развитием общества потребности человека становятся все более разнообразными, и потребляемые им блага требуют для своего производства все большего количества разнообразных трудовых функций. Один человек уже не в состоянии сам производить такие блага, и это вызывает необходимость углубления разделения труда, специализации трудовых функций. Сходные трудовые функции постепенно выделяются, вычленяются из процессов производства различных благ и закрепляются за некоторой социальной группой, которая получает название цеха, профессии, специальности и т.д. Персональный состав такой группы изменяется с течением времени, однако приемы работы, профессиональные знания, а также моральные принципы и традиции накапливаются, развиваются и передаются из

поколения в поколение. Таким образом, разделение труда представляет собой общественный *институт.*

Кооперация труда есть обратная сторона разделения труда. Само по себе разделение трудовых функций между социальными группами не способно обеспечить производство необходимых благ. Не менее важным является то, каким способом частные результаты трудовой деятельности профессиональных групп объединяются, воссоединяются в конечный общественно полезный продукт. *Кооперация* есть исторически сложившийся способ объединения трудовых усилий различных социальных групп индивидов для достижения конечного результата - удовлетворения потребностей людей. Разделение труда и кооперация труда представляют собой единый институт, который принимает различные формы на разных этапах развития цивилизации. Для краткости этот институт определяют как «разделение труда», подразумевая при этом, что данный термин включает также и «кооперацию труда». Рассмотрим основные теории разделения труда.

Таблица

Теории разделения труда

Аспект сравнения	Теория разделения труда		
	классическая	марксистская	эволюционная
Создатель теории	А. Смит	К. Маркс	Э. Дюркгейм
Характер теории	Статический	Динамический	Эволюционный
Причина разделения труда	Склонность к обмену	Развитие техники	Конкуренция индивидов
Последствия разделения труда	Рост богатства	Эксплуатация рабочих	Индивидуализация личности

Классическая теория разделения труда

Глава классической школы в политэкономии А. Смит рассматривал разделение труда, или отделение друг от друга различных профессий и занятий, как основу развития производительной силы труда. Он полагал, что такое выделение характерно для стран, достигших более высокой ступени промышленного развития: то, что в диком состоянии общества составляет работу одного человека, в более развитом обществе выполняется несколькими. Смит отмечал, что во всяком развитом обществе фермер обыкновенно является только фермером, ремесленник - только ремесленником.

Марксистская теория разделения труда

Маркс рассматривал разделение труда как исторически обусловленное явление, определяемое степенью развития производительных сил. Он выделил три основные исторические формы разделения труда.

1. *Общественное разделение труда* составляет основу всякого товарного производства и выражается прежде всего в ограничении индивидуума сферой определенной профессии. Трудовая операция, бывшая одной из многих функций одного и того же товаропроизводителя, со временем обособляется как нечто самостоятельное и именно потому посылает на рынок свой частичный продукт как самостоятельный товар.

2. *Мануфактурное разделение труда* требует известной степени зрелости разделения труда внутри общества. Мануфактура, воспроизводя внутри мастерской и систематически развивая до крайних пределов традиционное обособление

ремесел, которое оно находит в обществе, тем самым создает виртуозность частичных рабочих.

3. *Фабричное разделение труда* возникает вследствие замещения мануфактурного производства крупным машинным производством. Рабочая машина - это такой механизм, который, получив собственное движение, совершает своими орудиями операции, совершавшиеся раньше рабочим подобными же орудиями. Количество орудий, одновременно функционирующих в одной и той же рабочей машине, с самого начала свободно от ограничений, свойственных ручному орудию рабочего. Машина, призванная осуществить промышленную революцию, заменяет рабочего, действующего одновременно только одним орудием, таким механизмом, который разом оперирует множеством одинаковых или однородных орудий и приводится в действие одной двигательной силой.

Эволюционная теория разделения труда

Эта теория создана французским социологом Эмилем Дюркгеймом (1858-1917) и изложена в его работе «О разделении общественного труда» (1893). Теория Дюркгейма базируется на аналогии между развитием общества и развитием живых организмов. Оба процесса характеризуются двумя основополагающими тенденциями:

• развитием от простого к сложному: увеличением числа и усилением разнообразия составляющих элементов и взаимосвязей между ними;

• специализацией частей: закреплением за каждой частью особой функции, усилением взаимозависимости отдельных частей.

Контрольные вопросы:

1. Дайте определение понятию труд?
2. Какие подходы к определению труда вам известны? Охарактеризуйте.
3. Субъект труда. Дайте определение.
4. Предмет труда. Дайте определение.
5. Что такое средства труда?
6. Продукт труда
7. Какие теоретические концепции трудовой деятельности. Вы знаете. Охарактеризуйте.
8. Какие существуют виды труды?
9. Разделение труда.
10. Кооперация труда.
11. Теории разделения труда.

Литература:

1. Трудовой кодекс Луганской Народной Республики, 2015
2. Кокин Ю.П., Шлендер П.Э. Экономика труда - Учебник. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Магистр, 2010. - 686 с. - ISBN 978-5-9776-0062-0. Режим доступа: https://www.twirpx.com/file/231884/
3. Мумладзе Р.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Р.Г. Мумладзе, Н.В. Быковская, Н.М. Иванова. - Электрон. текстовые данные. - М. : Русайнс, 2016. - 188 с. - 978-5-4365-0665-4. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61683.html
4. Щепакин М.Б., Молчан А.С., Хандамова Э.Ф. Экономика труда - Учебник. - М.: Магистр; Инфра-М, 2017. - 400 с. - ISBN 978-5-16-103166-7. Режим доступа: https://www.twirpx.com/file/2202559/

5. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. - Электрон. текстовые данные. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 с. - 5-238-00644-6. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71074.html

Лекция 5. «Занятость населения».

1. Понятие и виды безработицы.
2. Показатели и методы измерения состояния безработицы.
3. Понятие занятости.
4. Виды занятости.
5. Государственное регулирование занятости.

1. Понятие и виды безработицы.

Весьма важным показателем является занятость. Под занятостью понимается численность взрослого (старше 16 лет) трудоспособного населения, имеющего работу. Но не все трудоспособное население имеет работу, есть и безработные. Безработица характеризуется как численность взрослого трудоспособного населения, не имеющего работы и активно ищущего ее. Общая численность занятых и безработных составляет рабочую силу.

Для исчисления безработицы используют различные показатели, но общепринятым, в том числе и в Международной организации труда, является норма безработицы. Она определяется как отношение общего количества безработных к численности рабочей силы, выраженное в процентах.

Безработица - социально-экономическое явление, при котором часть рабочей силы не занята в производстве товаров и услуг.

Рабочая сила - это состав занятых и безработных.

Трудоспособное население - часть населения, которая по возрасту и по состоянию здоровья способны работать.

Безработные - лица трудоспособного возраста, которые на данный момент не имеют работы, но ведут её активный поиск.

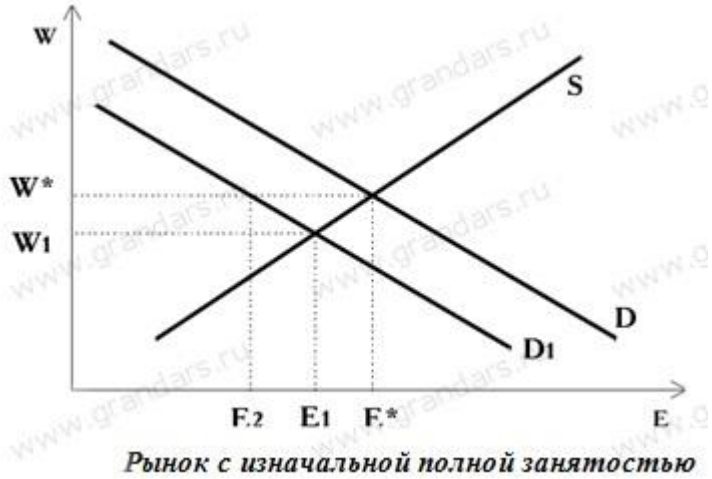
Среди видов безработицы можно выделить следующие:

- Фрикционная
- Структурная
- Институциональная
- Циклическая
- Сезонная

Фрикционная безработица - связана с затратами времени на поиск новой работы и длится 1-3 месяца.

Предположим, что рынок труда находится в состоянии равновесия, то есть при преобладающей на рынке заработной плате, количество требуемого труда равно количеству предлагаемого труда.

Такой рынок труда показан ниже на рисунке.



Рынок с изначальной полной занятостью

D - кривая спроса
S - кривая предложения
E^* - занятость
W^* - ставка заработной платы

Данное состояние характеризуется как состояние полной занятости.

Однако даже в такой ситуации существует некоторая безработица, называемая фрикционной.

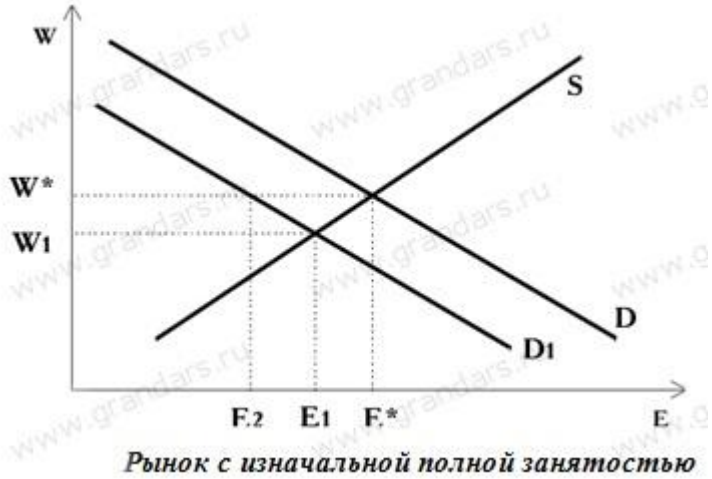
Фрикционная безработица возникает вследствие динамичности рынка труда.

Некоторые работники добровольно решили поменять место работы, найдя, например, более интересную или высокооплачиваемую работу. Другие пытаются трудоустроиться из-за увольнения с предыдущего места работы. Третьи впервые вступают на рынок труда или вновь выходят на него, перемещаясь из категории экономически неактивного населения в противоположную категорию.

Структурная безработица - связана с технологическими изменениями в производстве, которые изменяют структуру спроса на рабочую силу (возникает, если работник, уволенный из одной отрасли, не может устроиться в другой).

Данный вид безработицы возникает, если изменяется отраслевая или территориальная структура спроса на труд. С течением времени в структуре потребительского спроса и в технологии производства происходят важные изменения, которые, в свою очередь, изменяют структуру общего спроса на рабочую силу. Если спрос на работников данной профессии или в данном регионе падает, то появляется безработица. Высвобождающиеся работники не могут быстро изменить свою профессию и квалификацию или поменять место жительства и остаются какое-то время безработными.

На рисунке 1.2 уменьшившийся спрос представлен линией D_1. В этом случае, при условии, что заработная плата не изменится мгновенно, отрезок E_1E^* представляет собой величину структурной безработицы: при ставке зарплаты w^* существуют люди, которые готовы, но не могут работать. С течением времени равновесная заработная плата понизится до уровня w_1, при котором вновь будет существовать лишь фрикционная безработица.



Рынок с изначальной полной занятостью

D - кривая спроса
S - кривая предложения
E^* - занятость
W^* - ставка заработной платы

Многие экономисты не проводят четкого разграничения между фрикционной и структурной безработицей, так как в случае структурной безработицы уволенные работники начинают искать новое место работы.

Важно, что оба вида безработицы постоянно существуют в экономике. Полностью уничтожить их или свести до нуля невозможно. Люди будут искать другую работу, стремясь улучшить свое благосостояние, а фирмы - более квалифицированных работников, стремясь к максимизации прибыли. То есть в рыночной экономике постоянно происходят колебания спроса и предложения на рынке труда.

Так как существование фрикционной и структурной безработицы неизбежно, то экономисты называют их сумму естественной безработицей.

Естественный уровень безработицы - это такой ее уровень, который соответствует полной занятости (включает фрикционную и структурную формы безработицы), обусловлен естественными причинами (текучестью кадров, миграцией, демографическими причинами), не связан с динамикой экономического роста.

Полной занятостью называют ситуацию, когда в экономике наблюдается только естественная безработица. Объем производства, соответствующий функционированию экономики при полной занятости, называется производственным потенциалом экономики.

Естественная безработица возникает при сбалансированности рынков рабочей силы, то есть когда количество ищущих равно числу свободных рабочих мест. Таким образом, полная занятость подразумевает не отсутствие безработицы, а лишь некоторый минимально необходимый ее уровень. Ведь естественная безработица представляет собой в какой-то степени положительное явление: "фрикционным" безработным нужно время, чтобы найти соответствующие вакантные места, "структурным" безработным нужно время, чтобы приобрести квалификацию или переехать в другое место, если это необходимо для получения работы.

Сезонная безработица - обусловлена сезонными колебаниями в объеме производства определенных отраслей.

Сезонная безработица схожа с циклической в том плане, что ее также вызывают колебания в спросе на труд. Однако в данном случае эти колебания можно прогнозировать с достаточно большой точностью.

В отраслях с сезонным спросом фирмы предпочитают увольнять работников, а не снижать заработную плату по тем же самым причинам, что и в случае циклических колебаний.

Работники же соглашаются на работу в таких отраслях потому что, для некоторых работников наличие страховых пособий по безработице, а также знание того, что с течением времени, после окончания сезона низкого спроса они вновь будут наняты на работу, позволяет им рассматривать такие периоды как оплачиваемый отпуск. Другие работники, зная, что часть года они будут безработными, требуют более высокой заработной платы, которая обеспечит им определенный уровень доходов в "мертвом" сезоне.

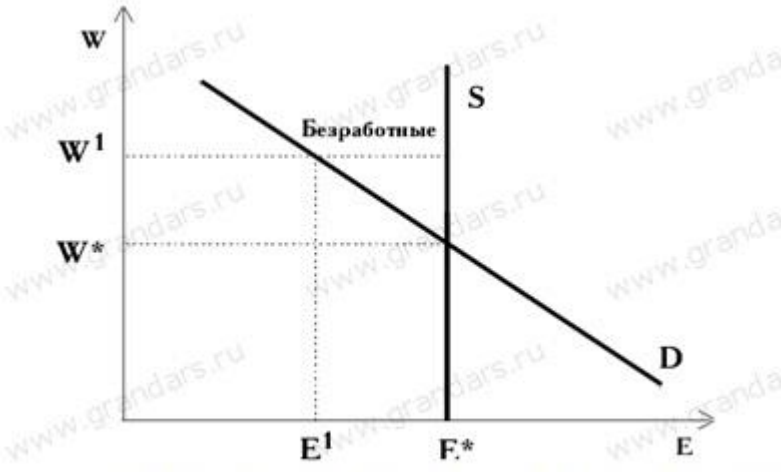
Циклическая безработица - возникает в период циклического экономического спада и недостатка спроса. Возникает связи с уменьшением реального ВНП и высвобождением части рабочей силы.

Циклическая безработица связана с колебаниями деловой активности (экономическим циклом).

Она возникает в тех случаях, когда падение совокупного спроса на выпускаемую продукцию вызывает падение совокупного спроса на труд в условиях негибкости реальной заработной платы в сторону понижения.

На рисунке представлена ситуация жесткости заработной платы. Предложение S представлено вертикальной линией для простоты изложения.

Если реальная заработная плата находится выше уровня, соответствующего точке равновесия W^1W*, предложение труда на рынке превышает спрос на него. Фирмам необходимо меньше работников, чем число желающих трудиться при данном уровне заработной платы. С другой стороны, фирмы не могут или не хотят снизить заработную плату вследствие ряда причин.



Негибкость заработной платы и безработица

Причины негибкости (жесткости) заработной платы:

Закон о минимальной заработной плате

Согласно данному закону заработная плата не может быть установлена ниже определенного порогового значения. Для большинства занятых этот минимум не имеет практического значения, однако существуют некоторые группы работников (неквалифицированные и неопытные работники, подростки), для которых

установленный минимум поднимает заработок выше точки равновесия, что сокращает спрос фирм на подобный труд и увеличивает безработицу.

Несмотря на то, что в профсоюзы объединена лишь некоторая часть рабочей силы в стране, они предпочитают увольнение работников, а не снижение заработной платы. Причина заключается в следующем. Временное снижение заработной платы сокращает заработки всех рабочих, тогда как увольнения затрагивают в большинстве случаев только совсем недавно нанятых работников, которые составляют лишь малую часть членов профсоюза. Тем самым, профсоюзы добиваются высокой заработной платы, жертвуя занятостью небольшого количества работников — членов профсоюза. Коллективный договор, заключаемый между фирмой и профсоюзом, также может стать причиной безработицы. Как правило, он заключается на длительный срок, и если оговоренный уровень заработной платы превышает равновесный, то фирма предпочтет нанимать по высокой цене меньше работников.

Теории эффективной заработной платы исходят из того, что высокая заработная плата повышает производительность работников и снижает текучесть кадров на фирме. Данная политика позволяет привлекать и удерживать высококвалифицированных специалистов, повысить качество труда и заинтересованность работников. Снижение заработной платы уменьшает мотивацию к труду и побуждает наиболее способных работников искать другое место работы.

Очевидно, что на рынке не существует единой ставки заработной платы для всех фирм. В крупных фирмах оплата труда, как правило, выше. Однако работники крупных фирм иногда предпочитают оставаться безработными, чем перейти на низкооплачиваемую работу. По мнению некоторых экономистов, такое поведение вызвано чувством собственного достоинства работников, их стремлением к определенному положению в обществе.

Институциональная безработица - возникает из-за ограниченности рабочей силы и работодателей в актуальной информации о вакансиях и желании работников.

Уровень пособия по безработице также оказывает влияние на рынок труда создавая ситуацию, когда индивид, имеющий возможность получать низкооплачиваемую работу, предпочитает сидеть на пособии по безработице.

Данный вид безработицы возникает, если рынок труда функционирует недостаточно эффективно.

Как и на других рынках здесь существует ограниченность информации. Люди могут просто не знать о существующих вакансиях или фирмы могут не знать о желании работника занять предлагаемую должность. Другим институциональным фактором является уровень пособия по безработице. Если уровень пособия достаточно высок, то возникает ситуация, называемая ловушкой безработицы. Ее суть заключается в том, что индивид, имеющий возможность получить низкооплачиваемую работу, предпочтет получать пособие и не работать вовсе. В результате безработица увеличивается, а общество несет потери не только из-за того, что национальный продукт производится на уровне ниже потенциального, но и из-за необходимости выплачивать завышенные пособия по безработице.

К показателям безработицы относят уровень безработицы и ее продолжительность.

Продолжительность безработицы определяется как число месяцев, которые человек провел, не имея работы.

Как правило, большинство людей быстро находят работу, и безработица для них представляется краткосрочным явлением. В этом случае можно предположить, что это фрикционная безработица, и она неизбежна.

С другой стороны, есть люди, которые месяцами не могут найти работу. Их называют долговременными безработными. Такие люди наиболее остро ощущают на себе бремя безработицы и часто, отчаявшись найти работу, покидают группу экономически активного населения.

2. Показатели и методы измерения состояния безработицы.

Проблема точного измерения безработицы требует решения ряда методологических и организационных проблем в статистике и учете. Статистика безработицы в России находится на стадии развития с тем, что сам предмет исследования - безработица - официально получил признание с переходом к рыночным отношениям. Для характеристики этого явления используется система абсолютных и относительных, моментных и интервальных показателей. В 1991 г. в статистику органов трудоустройства введены показатели оценки масштабов и динамики вынужденной незанятости, ожидаемого и реального высвобождения, числа официально зарегистрированных безработных и их доли среди незанятых.

Безработица характеризуется показателями ее уровня, частоты и длительности.

При характеристике уровня безработицы в международной практике используются категории уровня естественной, или нормальной, безработицы, когда не ощущается недостатка рабочей силы, сопряженного, как правило, с краткосрочной незанятостью граждан при добровольной смене места работы, окончания учебного заведения или сезонных работ и т.п. в определенном смысле объективно необходимой, неизбежной. Однако в специальной литературе под естественным уровнем безработицы понимают уровень, обеспечивающий устойчивость экономического развития в долговременном плане, образующий наилучший для экономики резерв рабочей силы, достаточно быстро реагирующий на изменение спроса на рынке труда, не мешающий достижению равновесия факторов, повышающих или понижающих рыночные цены и заработную плату.

Уровень безработицы определяется как удельный вес численности безработных в численности экономически активного населения.

Уровень безработицы характеризует система показателей.

1. Уровень безработицы ($У_Б$) рассчитывается как отношение среднегодовой численности безработных ($Т_Б$) к среднегодовой численности экономически активного населения ($Н_{ЭА}$):

$$У_Б = \frac{Т_Б}{Н_{ЭА}}$$

Учитывая, что экономически активное население - сумма численности занятых ($Т_З$) и безработных ($Т_Б$), можно записать:

$$У_Б = \frac{Т_Б}{Т_З + Т_Б}$$

2. Уровень безработицы ($У_Б$) как отношение числа трудовых ресурсов, получивших статус безработных ($Т_Б$), к численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте ($Н_{ТВ}$) в среднегодовом исчислении:

$$У_Б = \frac{Т_Б}{Н_{ТВ}}$$

3. Уровень безработицы ($У_Б$) как отношение числа безработных к среднегодовой численности занятых в экономике ($Т_З$); этот показатель имеет самостоятельное значение в анализе безработицы, поскольку среди трудоспособного населения в трудоспособном возрасте появляется категория лиц, не претендующих на работу по найму (предприниматели, самозанятые, домохозяйки):

$$У_Б = \frac{Т_Б}{Т_З}$$

4. Уровень безработицы ($У_Б$) как отношение числа безработных к численности трудовых ресурсов (Т):

$$У_Б = \frac{Т_Б}{Т}$$

Частота безработицы устанавливается количеством случаев безработицы у одного человека за определенный период; ее рост свидетельствует о низком качестве рабочего места (РМ) и плохих условиях труда или о значительной доле разовой работы, которую только и могут найти безработные в кризисные периоды.

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

Безработица - важный индикатор с точки зрения подтверждения тенденций в производстве и вообще состояния делового цикла. Можно говорить о том, что уровень безработицы напрямую определяет уровень доходов населения, и следовательно, уровень потребления. Однако при снижении безработицы и росте занятости предприниматели несут дополнительные издержки на заработную плату, поэтому при достижении критических темпов роста зарплат начинается снижение занятости и рост безработицы.

3. Понятие занятости.

Занятость населения составляет необходимое условие для его воспроизводства, т.к. от неё зависит уровень жизни людей, издержки общества на подбор, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, их трудоустройство, материальную поддержку безработных.

Занятость – это всеобщая категория общественного производства, охватывающая совокупность отношений по участию людей в общественно полезном труде.

Показатели занятости:

1) численность занятого населения (всего и при распределении по различным признакам: полу, возрасту, видам экономической деятельности и др.);

2) уровень занятости, т.е. отношение численности занятых к численности экономически активного населения (в процентах):

$У_з = З * 100 \% / ЭАН$

В РФ в соответствии со ст. 2 Закона РФ «О занятости населения в РФ» занятыми считаются граждане:

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

2) зарегистрированные в установленном порядке в качестве ИП, а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профдеятельность в соответствии с федеральными законами подлежит госрегистрации и (или) лицензированию;

3) занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

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

5) избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

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

7) проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, включая обучение по направлению госслужбы занятости населения;

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

9) являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей общественных и религиозных организаций, благотворительных и иных фондов, объединений юрлиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций;

10) являющиеся членами крестьянского фермерского хозяйства.

4. Виды занятости.

Большинство специалистов сходятся в том, что занятость бывает:

- полной;

- продуктивной;

- социально-полезной;

- рациональной;

- эффективной.

При полной занятости у всех желающих трудоспособных граждан есть возможность иметь оплачиваемую работу как источник средств к существованию, при этом уровень безработицы равен естественному.

Рациональная занятость может рассматриваться как разновидность полной занятости, предполагающая качественное соответствие работников и рабочих мест, которые они занимают.

При продуктивной занятости население занято производством полезных товаров и услуг.

Социально-полезная занятость характеризуется деятельностью людей, которые работают в общественном производстве, служат в ВС и ВВ (в органах внутренних дел), обучаются в очных формах обучения (в трудоспособном возрасте), заняты ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и родственниками.

Эффективная занятость - это такое использование трудовых ресурсов, при котором достигается максимальный материальный результат и социальный эффект при минимальных социальных и затратах труда.

Структура занятости - это совокупность пропорций в использовании ЭАН, которые определяются посредством соотношений между:

- числом занятых и незанятых трудовых ресурсов;

- занятых, распределенных по видам занятости;

- занятых в производственной и непроизводственной сферах;

- занятых в отраслях материального производства;

- занятых в отраслях непроизводственной сферы;

- занятых по регионам и территориям страны;

- занятых на предприятиях различных форм собственности;

- количеством занятых работников различных профессий и специальностей, а также различных видов деятельности.

5. Государственное регулирование занятости.

Политика занятости - это совокупность мер прямого и косвенного воздействия на социально - экономическое развитие общества и каждого его члена.

Она имеет несколько уровней: общегосударственный, региональный и локальный.

Политика регулирования рынка труда как составная часть экономической политики предусматривает достижение трёх основных цепей:

стимулирование структурной перестройки и ускорение процесса перераспределения высвобождаемых работников;

более быстрое вовлечение безработных в трудовую жизнь;

предоставление работы каждому, кто её ищет.

Основные направления государственной политики в области содействия занятости населения:

развитие людских ресурсов для труда;

обеспечение равных возможностей всем гражданам независимо от факторов (пол, возраст и т.д.) в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;

создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и развитие человека;

поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;

обеспечение социальной защиты в области занятости населения;

предотвращение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;

поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места (прежде всего для граждан, особо нуждающихся в социальной защите);

Методы воздействия на занятость подразделяются на:

прямые (административные): законодательное регулирование; трудовое законодательство; коллективные договоры;

косвенные (экономические): финансовая, монетарная, фискальная политика.

Существуют два основных варианта выбора средств политики занятости: активный и пассивный.

Активная политика занятости - это совокупность правовых, организационных и экономических мер, проводимых государством с целью снижения уровня безработицы. Она предусматривает мероприятия, связанные с предупреждением, профилактикой увольнений работников для сохранения рабочих мест; активный поиск и подбор рабочих мест, финансирование создания новых рабочих мест; организацию новых рабочих мест через систему общественных работ, меры по согласованию спроса и предложения, труда, меры помощи регионам и т.д.

Пассивная политика предусматривает выплату пособий безработным и представление услуг по подбору рабочего места через государственную службу занятости.

Проведение активной государственной политики занятости населения осуществляется путём разработки и реализации государственных и региональных программ занятости. Эти программы формируются исходя из ситуации на рынке труда и прогноза его развития.

Для реализации государственной политики занятости населения в Украине создана государственная служба занятости. Основные направления работы служб занятости: содействие трудоустройству, дополнительные меры по содействию занятости лиц, особенно нуждающихся в социальной защите (включая квотирование рабочих мест); содействие самозанятости и предпринимательской деятельности, организация общественных работ временной занятости населения; профориентация и консультирование; обучение и переобучение безработных и т.д.

Развитие рыночных отношений способствует созданию не государственных структур занятости. Это различные коммерческие агентства по подбору персонала, учреждения при учебных заведениях, религиозных органах, биржи труда.

Контрольные вопросы:

1. Что представляет собой занятость населения?
2. Система показателей занятости.
3. Что означает понятие «безработица».
4. Какие существуют основные виды безработицы? Охарактеризуйте.
5. Что такое полная занятость?
6. Продуктивная занятость. Дайте определение.
7. Охарактеризуйте циклическую безработицу.
8. Методика определения естественного уровня безработицы.

Литература:

1. Трудовой кодекс Луганской Народной Республики, 2015
2. Мумладзе Р.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Р.Г. Мумладзе, Н.В. Быковская, Н.М. Иванова. - Электрон. текстовые данные. - М. : Русайнс, 2016. - 188 с. - 978-5-4365-0665-4. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61683.html

3. Щепакин М.Б., Молчан А.С., Хандамова Э.Ф. Экономика труда - Учебник. - М.: Магистр; Инфра-М, 2017. - 400 с. - ISBN 978-5-16-103166-7. Режим доступа: https://www.twirpx.com/file/2202559/
4. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. - Электрон. текстовые данные. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 с. - 5-238-00644-6. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71074.html

Лекция 6. «Формирование и регулирование рынка труда».

1. Рынок труда, его функции.
2. Классификация рынка труда.
3. Модели рынка труда.
4. Особенности рынка труда.
5. Спрос и предложение на рынке труда.
6. Государственное регулирование рынка труда.

1. Рынок труда, его функции.

Понятие занятости населения (рассмотренное в предыдущей теме), непосредственно связано с такими понятиями как рынок труда безработица, высвобождение персонала и поддержка высвобождаемых работников и безработных граждан.

Рынок можно рассматривать как систему экономических отношений между продавцами и покупателями товаров и услуг. Среди рынков сырья, материалов, топлива, готовой продукции, ЦБ, кредитов и др. особое место занимает рынок труда.

Рынок труда является органической составляющей любой рыночной экономики и выполняет функции механизма распределения и перераспределения общественного труда по сферам и отраслям хозяйства, видам и формам занятости, по критериям эффективности труда и производства в соответствии со структурой общественных потребностей и форм собственности.

В общем виде под *рынком труда понимают* систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы или ее куплей и продажей. В узком понимании это система экономических отношений в области использования рабочей силы (воспроизводства, функционирования, социальной защиты) на различных уровнях хозяйствования.

Рынок труда - сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. Через рынок труда осуществляется продажа рабочей силы на определенный срок.

Основными компонентами рынка труда являются:

спрос на рабочую силу и предложение рабочей силы;

стоимость рабочей силы;

цена рабочей силы;

конкуренция между работодателями и работополучателями, работодателями и наемными работниками.

Субъектами рынка труда выступают:

работодатели и их представители (союзы);
работники и их представители (профсоюзы);
государство и его органы: министерство труда и социальной защиты населения, де партаменты, комитетыи департаменты по труду и занятости и т.д.

Функции рынка труда

Функции рынка труда определяются ролью труда в жизни общества. С экономической точки зрения труд - важнейший производственный ресурс. В соответствии с этим выделяют две главные функции рынка труда:

Социальная функция - заключается в обеспечении нормального уровня доходов и благосостояния людей, нормального уровня воспроизводства производственных способностей работников.

Экономическая функция - рынка труда заключается в рациональном вовлечении, распределении, регулировании и использовании труда.

2. Классификация рынка труда.

За рубежом выделяют два типа рынка труда - внешний (профессиональный) и внутренний. Основными их различиями являются система профессиональной подготовки, методы повышения профессионально-квалификационного уровня, практика продвижения работников и заполнения вакантных рабочих мест, особенности регулирования на основе коллективного договора. Каждому типу рынков соответствуют определенные системы производственных отношений.

Внешний (профессиональный) рынок труда ориентирован на:

- законченную профподготовку, о которой свидетельствуют ди плом и сертификат об образовании у работника;
- основную форму профподготовки - систему ученичеству;
- мобильность рабочей силы между фирмами и предприятия ми в силу наличия у работников профессий, которые могут использоваться разными фирмами (организациями);
- регулирование производственных отношений на жесткой клас сификации работ, четких границах содержания каждой ра боты, с тем чтобы сохранить профессиональную мобильность кадров;

организацию профсоюзов по отраслевому и профессиональ ному признаку.

Внутренний рынок труда нацелен на:

- подготовку работников по профессиям и работам, специфи ческим для конкретной фирмы;
- движение кадров внутри предприятия либо по горизонтали (работник перемещается на новое рабочее место, сходное с прежним по выполняемым функциям и характеру работы), либо по вертикали (перемещение на более высокие должно сти или разряды);
- ограничение профессиональной мобильности и текучести кад ров, что позволяет предпринимателям ориентироваться на более длительный период профподготовки и повышения ква лификации работников, вкладывая значительные средства в «системы непрерывного образования»;
- регулирование производственных отношений, сосредоточен

ных на гарантиях занятости и стимулирования длительного стажа работы на предприятии: классификация работ осно вана на взаимосвязи рабочих мест, стажа работы на предпри ятии и повышения профессионально-квалификационного уровня работников; производственный процесс рассчитан на труд работников широкого профиля;

- создание профсоюзных организаций внутри компаний.

Современные условия характеризуются ослаблением внутреннего рынка труда. Фирмы все больше ориентируются на внешние по 'отношению к ним источники кадрового обеспечения.

Рассмотренная классификация рынка труда реализуется в зарубежных странах с учетом особенностей экономического развития каждой страны. Поэтому модели рынка труда по странам существенно различаются. Западные специалисты считают, что внешний (профессиональный) рынок труда отвечает потребностям циклического развития производства, а внутренний рынок труда - структурным изменениям в экономике.

На практике деление рынка труда на два типа весьма условно, поскольку общие тенденции развития производства сближают эти додели.

Сегментация рынков труда представляет собой разделение работников и рабочих мест на устойчивые и замкнутые секторы, зоны, очерчивающие мобильность рабочей силы своими границами.

В зависимости от различных признаков проводится дифференциация рынков труда по их видам. По пространственной протяженности и административно-территориальной зависимости различают национальный, региональный, местные (локальные) и международный рынки труда; по степени зрелости — фрагментарный (частичный), теневой (нерегулируемый) и регулируемый; по демографическим признакам - рынки труда молодежи, женщин, пожи лых трудящихся, по профессиональным признакам - рынки труда инженеров, учителей, врачей, экономистов, менеджеров и тп , по управляемости - либеральные, социально ориентированные, гибкие рынки труда, по характеру социально-трудовых отношений профессионально открытые и внутренние закрытые (ограниченные рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы и ее размещение определяются административными правилами и процедурами).

3. **Модели рынка труда.**

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

В основе первой концепции лежат постулаты классической политэкономии. Приверженцы этой концепции полагают, что рынок труда, как все прочие рынки действуют на основе ценового равновесия, т. е. основным рыночным регулятором служит цена - в данном случае рабочей силы (заработная плата). Именно с помощью заработной платы, по их мнению, регулируется спрос и предложение рабочей силы, поддерживается их равновесие Инвестиции в образование и квалификацию (в человеческий капитал) - это аналоги инвестиций в машины и оборудование. Согласно модели ценового равновесия, индивид «инвестирует в квалификацию» до тех пор, пока не понижается норма прибыли на эти вложения. Из неоклассической концепции следует, что цена на рабочую силу

гибко реагирует на потребности рынка, увеличиваясь или уменьшаясь в зависимости от спроса и предложения, а безработица невозможна, если на рынке труда существует равновесие.

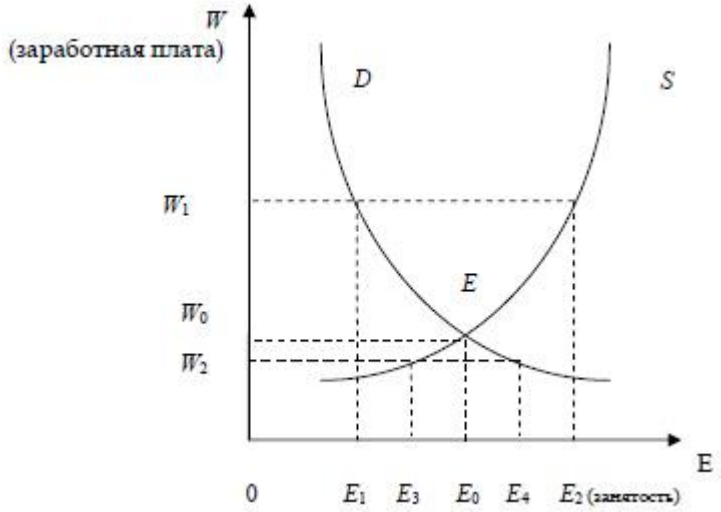


Рисунок - Классическая модель рынка труда

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

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

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

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

И, наконец, в марксистской экономической теории рынок труда определяется как рынок особого рода. Его отличает от других разница товара "рабочая сила" и физического капитала. Если рабочая сила в процессе труда создает стоимость, то все прочие виды ресурсов лишь переносятся на новую стоимость самим трудом. В силу этого марксисты полагают, что рынок рабочей

силы, хотя и подчиняются общим рыночным закономерностям, имеет существенные особенности, поскольку сама рабочая сила как субъективный фактор производства, будучи товаром, в то же время активно влияет на соотношение спроса и предложения, на свою рыночную цену.

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

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

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

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

4. Особенности рынка труда.

Особенность национального рынка заключается в том, что в нем не может быть достигнуто состояние полной занятости населения. Это связано с тем, что для развития национальной экономики необходимо наличие незадействованных или еще не освоенных ресурсов, к числу которых относятся трудовые ресурсы. Наличие свободных трудовых ресурсов, не задействованных в экономике, позволяет ей развиваться. При тотальной занятости развитие либо полностью прекращается, либо происходит медленными темпами.

По отношению к рынку труда выделяются следующие категории населения:

- экономически неактивная часть населения. Это население, которое не выполняет никаких экономических функций либо по причине нахождения в нетрудоспособном возрасте, либо в силу неспособности к ней по физическим причинам - инвалиды. Оно не участвует в функционировании экономики, а поэтому не рассматривается как часть рынка труда;
- экономически активная часть населения. Это население, которое принимает активное участие в экономической деятельности, находится в трудоспособном возрасте и обладает физическими возможностями к осуществлению экономической деятельности. Его делят на население занятое и не занятое в национальной экономике. Рынок труда состоит именно из этой второй группы населения, которая и определяет его функционирование.

На особенности функционирования рынка труда оказывают влияние:

- динамика оплаты труда;
- состояние национальной экономики. Рынок труда является одним из наиболее подверженных влиянию других рынков. Например, изменение стоимости потребительских товаров неизбежно повлечет изменение уровня оплаты труда;
- динамика доходов, не формирующихся под влиянием рынка труда. Например, рост объемов пособий на ребенка приведет к изменению состояния рынка труда;
- динамика досуговых предпочтений населения;
- изменение психологического восприятия определенных профессий. Например, снижение престижа определенной профессии приведет к трансформации рынка труда;
- динамика демографической ситуации.

Таким образом, рынок труда является основополагающим элементом национальной экономики. От его динамики и состояния зависит функционирование национальной экономики. В процессе своего функционирования он подвержен влиянию множества факторов.

5.Спрос и предложение на рынке труда.

Функционирование рынка труда основано на том, что население, для того чтобы вести нормальную жизнедеятельность, вынуждено продавать свой труд за вознаграждение, которое представлено в форме оплаты труда. Здесь специфическими товаром является труд - определенная совокупность интеллектуальных, духовных, физических способностей человека, которые, в общем, представляют собой индивидуальный трудовой потенциал. С другой стороны, другая часть населения согласна оплачивать труд наемных работников. На рынке труда они являются работодателями.

Спрос на рынке труда - представляет собой совокупность спроса на ресурсы труда страны при любой цене на них.

Предложение на рынке труда - это совокупное предложение ресурсов труда работников в стране при всех возможных ценах на труд.

Факторы, влияющие на спрос и предложение на рынке труда

Основным показателем рынка труда является оплата труда, которая определяется в том числе исходя из совокупной стоимости благ, необходимых для обеспечения нормальной жизнедеятельности человека. Эта точка является отправной, ниже которой невозможно установление заработной платы. Конечный уровень оплаты труда определяется под воздействием множества факторов, к основным из которых относится спрос и предложение на рынке труда.

Основными факторами, под влиянием которых формируется размер оплаты труда, относятся:

- возрастная и половая структура рынка труда. Большое 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.

Спрос на рынке труда формируется под влиянием следующих факторов:

1. структуры общественного производства;
2. уровня развития и масштабов структуры общественного производства;
3. доминирующих форм общественного производства;
4. объемов общественного производства;
5. уровня научно-технического развития и оснащенности национальной экономики;
6. темпов роста и развития национальной экономики.

Предложение на рынке труда формируется под влиянием следующих основных факторов:

1. среднего уровня оплаты труда;
2. количества населения и в целом демографической ситуации;
3. профессиональной структуры рынка труда (заключается в переизбытке или недостатке определенных профессий);
4. мобильности населения;
5. этнических, религиозных, культурных, психологических особенностей населения;

Субъектами спроса на рынке труда выступают бизнес и государство, а субъектами предложения - домашние хозяйства.

На рынке совершенной конкуренции количество нанимаемых предпринимателем работников определяется двумя показателями — размером заработной платы и предельным продуктом труда в денежном выражении.

Привлечение дополнительной единицы труда прекратится, когда эти показатели сравняются, т.е. $MRP_L = W$.

Функциональная зависимость между величиной заработной платы и объемом спроса на труд выражается в виде кривой спроса на труд представлена на следующем рисунке.

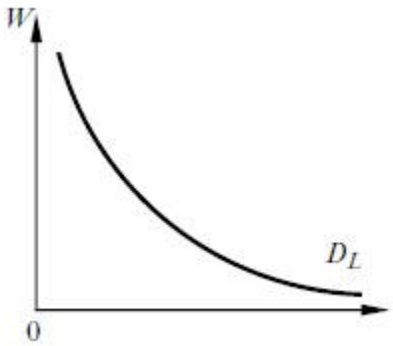


Рисунок - Кривая спроса на труд:

- W - ставка заработной платы;
- L - величина требующегося труда;
- D_L - кривая спроса на труд

Предложение труда также зависит от величины заработной платы, получаемой за производительные услуги. Продавцы на рынке труда в условиях совершенной конкуренции стремятся увеличить предложение при росте заработной платы. Поэтому кривая предложения труда имеет положительный наклон.

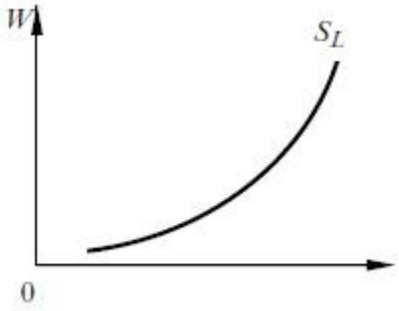


Рисунок - Кривая предложения труда:

- W - ставка заработной платы;
- L - величина предлагаемого труда;
- S_L - кривая предложения труда

Объединив оба графика - кривой спроса и кривой предложения, получим точку пересечения Е, в которой спрос на труд равен предложению труда, т.е. *рынок труда находится в равновесном состоянии*. Это означает, что все предприниматели, согласные платить заработную плату W_e, находят на рынке необходимое количество труда, их спрос на труд удовлетворен полностью. В положении рыночного равновесия полностью трудоустроены и все работники, желающие предложить свои услуги при заработной плате W_e. Поэтому точка E определяет положениеполной занятости. При любой другой величине заработной платы, отличной от W_e, равновесие на рынке труда нарушается. При совпадении спроса на труд и предложения труда *заработная плата выступает как цена равновесия на рынке труда.*

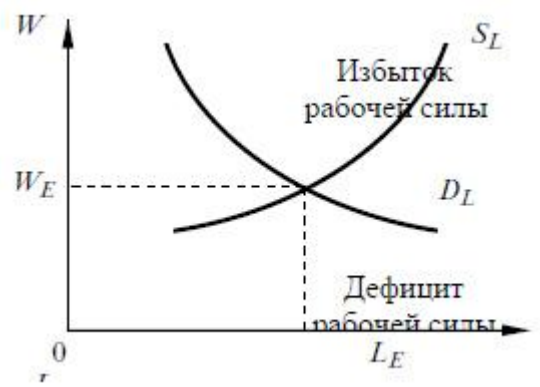


Рисунок - Равновесие на конкурентном рынке труда

Если ставка заработной платы выше уровня равновесной, предложение на рынке труда превышает спрос. В этой ситуации происходит отклонение от положения полной занятости, рабочих мест не хватает на всех желающих продать свой труд при высокой заработной плате. Возникает *избыток предложения труда***.**

В случае снижения ставки заработной платы по сравнению с равновесной спрос на рынке труда превышает предложение. В результате этого образуются *незаполненные рабочие места* вследствие нехватки работников, согласных на более низкую заработную плату.

Обе эти ситуации (безработица и наличие незанятых рабочих мест) не могут быть устойчивыми (долгосрочными), они корректируются рыночным механизмом в направлении восстановления положения полной занятости.

Таким образом, *рынок труда развивается,* как и любой рынок, по законам спроса и предложения, равновесие на нем восстанавливается, а продолжительной безработицы не может быть.

Однако безработица существует. Наличие же устойчивой безработицы свидетельствует лишь о том, что на рынке труда отсутствуют условия совершенной конкуренции: свободный перелив ресурсов на различных сегментах рынка труда, гибкая заработная плата, совершенная информация и т.д. На рынке труда присутствуют так называемые *внеконкурентные факторы***,** к которым следует отнести различные институты. Во-первых, к ним относится государство, активно регулирующее рынок труда, лишая заработную плату рыночной гибкости. Во-вторых, профсоюзы, оказывающие большое влияние на уровень заработной платы в направлении ее повышения по сравнению с равновесным уровнем. В-третьих, крупные корпорации тяготеют к установлению сравнительно стабильной во времени стандартной ставки заработной платы, отказываясь слишком часто пересматривать ее в зависимости от соотношения спроса и предложения на рынке труда.

Регулирование рынка труда предполагает воздействие как на спрос, так и на предложение труда. *Объектами регулирования* выступают заработная плата, продолжительность рабочей недели и отпусков, порядок найма и увольнения, различные виды социального обеспечения и др.

6. Государственное регулирование рынка труда.

Можно выделить четыре основных направления государственного регулирования рынка труда.

- программа по стимулированию роста занятости и увеличению числа рабочих мест в государственном секторе.
- программы, направленные на подготовку и переподготовку рабочей силы.
- программы содействия найму рабочей силы.
- правительство принимает программы по социальному страхованию безработицы, т. е. выделяет средства на пособия по безработице

Цели государственного регулирования рынка труда:

- обеспечение полной занятости, под которой понимается отсутствие циклической безработицы при сохранении «естественного уровня безработицы», определяемого размерами ее фрикционной и структурной форм;
- создание «гибкого рынка труда», способного быстро приспосабливаться к изменениям внутренних и внешних условий развития экономики, сохранять управляемость и стабильность. Эта «гибкость», по сравнению с традиционным рынком труда, проявляется в гибком использовании работников на условиях неполного рабочего дня, временной занятости, сменяемости рабочих мест, изменения количества смен, расширения или добавления в зависимости от необходимости рабочих функций. Каждый желающий трудиться должен найти на таком рынке рабочее место, отвечающее его потребностям.

Государственная политика на рынке труда осуществляется в двух основных формах:

- активной - создание новых рабочих мест, повышение уровня занятости и преодоление безработицы путем обучения и переобучения работников;
- пассивной - поддержка безработных путем выплаты пособий.

Проведение *активной политики,* нацеленной на достижение полной занятости, является в развитых странах приоритетным направлением государственной политики на рынке труда. К основным мерам этой политики относятся:

- стимулирование государством инвестиций в экономику, что выступает главным условием создания новых рабочих мест;
- организация переобучения и переквалификации структурно-безработных;
- развитие служб занятости, бирж труда, осуществляющих посреднические функции на рынке труда, предоставление информации о вакантных рабочих местах с целью снижения фрикционной и структурной безработицы;
- содействие мелкому и семейному предпринимательству, что рассматривается во многих странах важнейшим методом обеспечения занятости населения;
- государственное стимулирование (налоговыми и законодательными мерами) предоставления работодателями рабочих мест определенным группам населения - молодежи, инвалидам;
- содействие, в случае необходимости, перемене места жительства для получения работы;
- международное сотрудничество в решении проблем занятости; решение вопросов, связанных с международной трудовой миграцией;

- создание рабочих мест в государственном секторе - в сфере образования, медицинских услуг, коммунальном хозяйстве, строительстве общественных зданий и сооружений;
- организация общественных работ.

Государственная поддержка лиц, оставшихся без работы, их социальная защита относятся к *пассивной форме* политики государства на рынке труда. Безработным гражданам государство гарантирует:

- обеспечение социальной поддержки в виде пособий по безработице, материальной помощи и прочих социальных выплат;
- бесплатное медицинское обслуживание.

Контрольные вопросы:

1. Что представляет собой рынок труда?
2. Перечислите особенности рынка труда.
3. Каковы отличия рынка труда от других видов рынка?
4. В чем заключается государственная политика занятости населения?
5. Как действует механизм конкурентного рынка труда? В чем суть закона предложения труда и закона спроса на труд?
6. Какие зависимости вывели классики рынка труда?

Литература:

1. Ермолаева С.Г. Рынок труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / С.Г. Ермолаева. - Электрон. текстовые данные. - Екатеринбург: Уральский федеральный университет, 2015. - 108 с. - 978-5-7996-1393-8. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/68292.html
2. Мумладзе Р.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Р.Г. Мумладзе, Н.В. Быковская, Н.М. Иванова. - Электрон. текстовые данные. - М. : Русайнс, 2016. - 188 с. - 978-5-4365-0665-4. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61683.html
3. Щепакин М.Б., Молчан А.С., Хандамова Э.Ф. Экономика труда - Учебник. - М.: Магистр; Инфра-М, 2017. - 400 с. - ISBN 978-5-16-103166-7. Режим доступа: https://www.twirpx.com/file/2202559/
4. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. - Электрон. текстовые данные. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 с. - 5-238-00644-6. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71074.html

Лекция 7. «Кадровое обеспечение предприятия»

1. Сущность кадрового обеспечения
2. Подбор и обучение кадров. Планирование человеческих ресурсов
3. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами
4. Управление персоналом

1. Сущность кадрового обеспечения.

Подбор кадров заключается в установлении пригодности работников и отборе наиболее подготовленных из них для выполнения обязанностей по определенной должности (работе). Расстановка кадров предполагает обоснованное и

экономически целесообразное распределение работников по структурным подразделениям и должностям в соответствии с требуемыми уровнем и профилем подготовки, опытом работы, деловыми и личными качествами.

Таким образом, подбор и расстановка кадров признаны решить две взаимосвязанные задачи:

1. назначение на должности наиболее квалифицированных работников;
2. нахождение для каждого из них соответствующей его профессиональным данным сферы трудовой деятельности.

Правильное решение этих задач способствует качественному выполнению должностных обязанностей. Квалифицированные кадры являются одним из основных условий успешной работы любой организации. Так, качество производимой продукции (оказываемых услуг) зависит не только от качества сырья и материалов, от степени соблюдения технологического процесса, но и от навыков и умения работников, задействованных в производственном процессе. В работе с поставщиками сотрудники должны не только найти наиболее выгодных поставщиков, но и заключить с ними экономически и юридически обоснованные предпринимательские договоры. Для этого сотрудники, работающие с покупателями и поставщиками, кроме высокого уровня компетентности, экономических и правовых знаний, должны обладать коммуникабельностью и умением строить взаимоотношения с людьми.

Квалифицированные кадры создают необходимую репутацию фирмы на рынке, способствуя привлечению клиентов благодаря безупречному обслуживанию и послепродажному сервису качественной продукции.

Подбором и расстановкой сотрудников в организации должны заниматься руководитель, непосредственно кадровая служба совместно с руководителями подразделений, для которых подбираются работники, в первую очередь они должны исходить из интересов производства с учетом стратегии его развития, возможностей более полного использования работников в соответствии с их специализацией и квалификацией, соответствия их личных и деловых качеств, профессиональных знаний и опыта работы характеру деятельности.

Алгоритм решения проблемы подбора персонала можно представить как реализацию следующих мероприятий:

1. разработка и периодическое уточнение генеральной цепи организации, ее соответствие рыночной нише (позиции);
2. расчет количественных промежуточных результатов, которых организация должна добиваться для достижения своих конечных целей;
3. анализ возникших проблем из-за отсутствия специалистов определенных категорий и определение числа вакансий и количества соответствующих работников, особенно специалистов;
4. определение квалификационных критериев, которым должны соответствовать приглашенные в организацию специалисты;
5. анализ конъюнктуры местного рынка труда (для уточнения базовой основы для ведения переговоров об условиях оплаты);

2. Подбор и обучение кадров. Планирование человеческих ресурсов.

Отбор персонала должен быть целостной системой. Для каждой должности руководителю необходимо составить некий «стандарт» работника, а значит собрать о претенденте как можно больше информации.

Для подбора кадров существует много методов: личные контакты руководителя и других специалистов, путем объявлений в газетах, на радио и по телевидению, расклеиванием объявлений, а также с помощью агентства по трудоустройству, путем подготовки собственных кадров, путем привлечения выпускников высших и средних учебных заведений и других.

С каждым кандидатом проводится подробное собеседование. Может также использоваться тестирование, проведение деловых игр, испытательный срок, обращение в центр оценки персонала и тому подобное. Интервью, или собеседование - способ, наиболее часто используемый при отборе кандидатов.

Положительной стороной этого метода является личное общение, в результате которого может сформироваться достаточно точное представление о кандидате. Недостатком является возможность представления претендентом на вакантную должность неверной информации о себе.

Для того, чтобы избежать подобных ошибок при проверке профессиональной пригодности претендента, организации используют тестирование, которое предусматривает работу претендента с тестами для оценки разнообразных качеств людей, которые необходимы для выполнения различных работ. В настоящее время существуют тесты для оценки таких характеристик, как:

а) профессиональная подготовка - знания и навыки;

б) интеллектуальный уровень;

в) специальные качества, т.е. наклонности;

г) личностные характеристики;

д) физические характеристики.

При тестировании положительной стороной является тот факт, что результаты тестирования не зависят от способностей того, кто его проводит. В тестах вопросы тщательно сформулированы и одинаковы для всех претендентов. Однако в случае, если программы для тестирования составлены непрофессионально, существует возможность ошибки.

Достаточно эффективным методом выявления деловых качеств, способностей претендента на должность является применение деловых игр. Сущность деловых игр состоит в том, что претендентам на должность задается ситуация, близкая к реальной, а поиск наилучшего варианта ее разрешения зависит от их способностей.

Деловые игры чаще всего используются при подборе и расстановке кадров специалистов и руководителей. Следует отметить, что это достаточно дорогостоящий метод. Поэтому целесообразность применения его в каждом конкретном случае должна быть оправдана. Кроме этого, деловые игры можно использовать в системе подготовки и повышения квалификации кадров управления.

Испытательный срок - также широко практикуемая форма выяснения способностей претендента на вакантную должность, так как, работая в течение испытательного срока, он демонстрирует свои профессиональные навыки и знания. Этот метод позволяет снизить возможность ошибки до минимума, потому что дает возможность руководству организации уволить претендента при несоответствии его профессионального уровня.

Обращение в центры оценки персонала - это метод, требующий значительных финансовых затрат, но дающий, как правило, хороший результат, так как в таких центрах претенденты выполняют ряд заданий, в которых используется

моделирование конкретных рабочих ситуаций. Поэтому руководитель предприятия получает достаточно точную характеристику деловых качеств претендента.

Однако для того, чтобы избежать ошибок при отборе кадров и получить более объективные оценки, можно порекомендовать кадровым службам организаций использовать не один, а одновременно несколько методов оценки кандидатов.

Следует подчеркнуть, что с особой тщательностью необходимо отбирать и готовить тех сотрудников, которые общаются с клиентами, так как именно от их деятельности зависит имидж организации в целом, именно они представляют организацию клиентам, возможным партнерам и государственным органам.

Следует также отметить необходимость обеспечения обучения отдельных работников в случае, если им недостает профессиональных знаний. В целом затраты на дополнительное обучение могут оказаться меньше затрат по поиску и подбору новых сотрудников. Кроме этого, для организации предпочтительнее произвести единовременные затраты на обучение персонала, чем в дальнейшей деятельности сталкиваться с потерями от кадровых рисков.

Можно привести рекомендации крупного предпринимателя и владельца венчурного капитала Уильяма Янгера, которые можно использовать предпринимателям-руководителям при формировании своей команды.

На конференции по предпринимательству в Станфордском университете Уильям Янгер говорил, что «для создания эффективной команды управляющих и специалистов» следует придерживаться следующих правил:

а) нанимайте только людей, имеющих опыт работы;

б) подбирайте только самых квалифицированных работников, особенно в тех случаях, когда им самим придется впоследствии принимать на работу других людей;

в) постарайтесь выяснить, соответствует ли подготовка принимаемых на работу сотрудников организационной культуре, системе ценностей вашей компании;

г) постарайтесь отыскать людей, с которыми Вы уже работали в прошлом;

д) старайтесь, чтобы Ваша управленческая команда была как можно меньше.

В итоге выясняется пригодность для соответствующей должности и отбирается наиболее подходящий.

В процессе конкурса кандидатов выбор падает на наиболее квалифицированных и опытных социалистов. Однако трудно рассчитывать, что новички сразу поймут, например, организованную структуру предприятия или быстро освоят какое-то специальное оборудование. Да и работающим сотрудникам тоже необходимо обновлять свои знания в привязке к выполняемой работе. Отсюда возникает потребность в обучении кадров, которое позволяет решить следующие задачи:

а) персонал больше узнает о своем предприятии;

б) работники знакомятся с новыми разработками и видами техники;

в) повышается удовлетворенность коллектива, поскольку люди чувствуют, что их ценят;

г) в сочетании с эффективным стимулированием обучение помогает получить максимальную отдачу от персонала. Обучение может проводиться в различных формах: на рабочем месте; короткие консультации в процессе работы; организованные курсы обучения в течение какого-то времени, краткосрочные курсы с отрывом от производства. Следует продумать и такие вопросы:

а) Кто будет осуществлять обучение?

б) Кого необходимо обучать?

в) Где организовать обучение?

г) Какова продолжительность обучения?

д) Какова стоимость обучения?

После завершения программы обучения предстоит оценить ее эффективность. Для этого можно провести опрос сотрудников и инструкторов, проанализировать их комментарии и впоследствии оценить качество работы сотрудника, прошедшего обучение.

В кадровой работе активно используется и более широкий подход-планирование человеческих ресурсов. Он включает анализ перспективных потребностей по отдельным категориям персонала, исходя из долгосрочных целей компании. При этом составляются списки на продвижение специалистов с учетом как их готовности занять ту или иную должность на момент составления списков, так и необходимости дополнительной подготовки молодых специалистов и прохождения ими промежуточных должностных ступеней.

Кадровая служба, особенно в крупных компаниях, реализует целый ряд программ, направленных на непрерывную подготовку и переподготовку различных категорий рабочей силы, на разработку и реализацию всего комплекса мер по мотивации персонала.

В крупных компаниях предпринимаются попытки оценить эффективность деятельности кадровой службы, в том числе и отдельных ее программ.

Оценка исполнения - это заключение о выполнении работником его работы. Она проявляется в официальном и систематическом оценивании начальством своих подчиненных. Многие менеджеры имеют субъективное мнение о своих подчиненных.

Главными методами оценки исполнения являются:

а) ранжирование (менеджер ранжирует своих подчиненных в зависимости от их заслуг);

б) бальная оценка (пятибалльная или нецифровая: плохо, ниже среднего, среднее, выше среднего, очень хорошо);

в) шкала (обычно с пятью баллами) для оформления персональных характеристик;

г) система сильных и слабых сторон, позволяющая руководителю отмечать качество работы своих подчиненных;

д) беседы, в ходе которых подчиненный рассказывает о своих успехах и неудачах в оцениваемый период.

3. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.

От обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов и как результат-объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей. Основными задачами анализа являются:

а) изучение обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами по количественным и качественным параметрам;

б) оценка экстенсивности, интенсивности и эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии;

в) выявление резервов более полного и эффективного их использования.

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется сравнением фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. Особое внимание уделяется анализу обеспеченности предприятия кадрами наиболее важных профессий.

Необходимо анализировать и качественный состав трудовых ресурсов по уровню квалификации.

Квалификационный уровень работников во многом зависит от возраста, стажа работы, образования и т.д. Поэтому в процессе анализа изучают изменения в составе рабочих по этим признакам.

Поскольку изменения в качественном составе происходят в результате движения рабочей силы, то этому вопросу при анализе уделяется большое внимание.

На уровень текучести рабочей силы воздействует множество факторов, но в основном - род деятельности предприятия. Ежегодно публикуемая статистика по отраслям показывает, что, например, в гостиничном бизнесе этот показатель традиционно высок. По известным причинам текучесть женской рабочей силы значительно превышает мужскую.

Высокий уровень оборота, рабочей силы может объясняться либо особенностями работы, либо неудачей кадровой политики. Существует ряд мер для исправления такого положения. Среди них следует выделить:

а) использование необходимых процедур отбора работников;

б) обеспечение выполнения менеджерами задач, связанных с кадрами;

в) максимально широкое использование способностей работников;

г) анализ качества работы сотрудников;

д) анализ кадровой политики и зарплаты;

е) совершенствование обучения;

ж) совершенствование коммуникаций;

и) максимально возможное улучшение условий труда;

к) усиление получения удовлетворения от работы.

Для руководства важно знать причины увольнения работников. Работа с увольняющимися включает следующие задачи:

а) получить информацию о том, чем неудовлетворенны работники;

б) предоставить им необходимую информацию или услуги;

в) улучшить стимулирование работников;

г) повысить занятость на предприятии;

д) улучшить кадровую политику;

е) определить истинные причины увольнения.

Беседа должна проводиться в частном порядке с гарантией ее конфиденциальности. Результаты беседы могут выразиться в административных действиях по сокращению текучести кадров. Если беседу по каким-либо причинам провести невозможно, уместно послать уволившимся анкету. Причины увольнения подразделяются на:

- добровольное;
- по инициативе администрации.

Добровольно увольняющиеся работники чаще всего указывают на то, что они не удовлетворены характером работы, зарплатой или условиями, не видят перспектив роста и надеются устроиться на лучшее место.

Увольнение по инициативе администрации происходит из-за профессиональной непригодности (неэффективность работы, несовместимость с другими

сотрудниками); дисциплинарных проступков (опоздания, невыполнение заданий); сокращения (истечение контракта, спад в отрасли).

Причины добровольного увольнения работников устранимы. Работу можно сделать более привлекательной, увеличить зарплату, улучшить условия, предоставить работникам возможности для продвижения по службе.

Влияние сокращения может быть минимизировано заключением с работниками других контрактов. Лишь спад в отрасли не может контролироваться менеджерами. Добровольные увольнения помимо финансовых потерь имеют и другую серьезную опасность, так как они усугубляют плохую репутацию фирмы.

4. Управление персоналом.

Основными целями управления кадрами являются:

а) удовлетворение потребности предприятия в кадрах;

б) обеспечение рациональной расстановки, профессионально-квалификационного и должностного продвижения кадров;

в) эффективное использование трудового потенциала предприятия.

Управление кадрами связано с разработкой и реализацией кадровой политики, включающей в себя:

а) планирование, наем и размещение рабочей силы;

б) обучение, подготовку и переподготовку работников;

в) продвижение по службе и организацию карьеры;

г) условия найма, труда и его оплаты;

д) обеспечение формальных и неформальных связей, создание комфортного психологического климата в коллективе.

Работу с кадрами на предприятии осуществляют все линейные руководители, а также некоторые функциональные отделы, службы и отдельные специалисты и менеджеры: отдел кадров; отдел труда и заработной платы; отдел технического обучения; отдел управления персоналом; лаборатории НОТ; управляющие (директора, менеджеры) кадрами (персоналом).

Кадровые службы занимают различное место в иерархии предприятий разных стран и разных форм собственности. В японских компаниях им придается особенно большое значение в связи с привлечением наиболее квалифицированной рабочей силы.

Планирование рабочей силы как важнейшая составная часть управления кадрами предусматривает решение таких задач, как определение целей и задач на предстоящий период в области трудовых ресурсов исходя из главных целей предприятий, условий выпуска продукции и ее сбыта; определение численности работающих; оценка текучести кадров и обеспечение своевременной замены увольняющихся; определение места и времени дефицита рабочей силы; прогнозирование изменений спроса на рабочую силу на рынке труда и др.

Численность служащих может быть определена исходя из анализа среднеотраслевых данных, а при их отсутствии- по разработанным предприятием нормативам.

Нормативы численности в зависимости от их назначения могут разрабатываться не только по каждой отдельной функции управления, группам функций, предприятию в целом, но и по отдельным видам работ (учетные, графические, вычислительные и другие), а также по должностям (конструкторы, технологи, экономисты, бухгалтеры и другие).

Численность обслуживающего персонала может быть определена по укрупненным нормам обслуживания.

Например, численность уборщиков - по количеству квадратных метров площади помещений, гардеробщиков- по количеству обслуживаемых людей.

Численность руководителей можно определить с учетом норм управляемости и ряда других факторов.

Обеспечение потребности в кадрах действующего предприятия предполагает не только определение численности работников предприятия, но и ее сопоставление с имеющейся рабочей силой, оценкой текучести кадров и определение дополнительной потребности или избытка кадров.

Оборот кадров - это отношение числа всех выбывших (оборот по увольнению) или вновь принятых (оборот по приему) за определенный период времени к среднесписочной численности работающих за этот же период,

Текучесть кадров - это выраженное в процентах отношение числа уволенных по собственному желанию работников за определенный период времени к среднесписочной их численности за тот же период.

На уровень текучести рабочей силы на предприятии оказывает влияние множество факторов: род деятельности предприятия, пол и возраст работающих, общее состояние конъюнктуры и другие факторы. Например, в гостиничном деле уровень текучести кадров традиционно выше, чем в производственных отраслях; текучесть женской рабочей силы значительно выше, чем мужской; текучесть рабочей силы ниже в фазе оживления и подъема экономики.

Следует отметить, что с текучестью рабочей силы связаны довольно существенные затраты:

а) прямые затраты на увольняемых работников;

б) расходы, связанные со спадом производства в период замены;

в) уменьшение объема производства из-за подготовки и обучения кадров;

г) плата за сверхурочные оставшимся работникам;

д) затраты на обучение;

е) более высокий процент брака в период обучения.

Таким образом, деятельность предприятия, направленная на снижение текучести кадров, может оказать непосредственное влияние на повышение эффективности производства в целом. Поэтому работа с увольняющимися и разработка мероприятий по сокращению текучести кадров являются важными элементами работы с кадрами (менеджмента).

Высокий уровень оборота рабочей силы и текучести кадров может объясняться либо особенностями производственно-хозяйственной деятельности и бизнеса, либо неудачной кадровой политикой предприятия. Поэтому для сокращения текучести кадров могут быть предусмотрены следующие мероприятия:

а) улучшение условий труда и его оплаты;

б) максимально полное использование способностей работников;

в) совершенствование коммуникаций и обучения;

г) проведение эффективной политики социальных (корпоративных) льгот;

д) постоянный анализ и корректировка кадровой политики и заработной платы;

е) повышение степени привлекательности от выполняемых видов деятельности и др.

Определение места и времени дефицита рабочей силы и прогнозирование спроса на рабочую силу на рынке труда в первую очередь связаны с планированием и

прогнозированием трудовых ресурсов определенных специальностей и квалификации на тех или иных региональных рынках труда.

При этом чем выше уровень квалификации рабочей силы, тем выше конкуренция между предприятиями изданных рынках.

Наем работников осуществляется для вновь созданных предприятий и их внутренних подразделений, отделов и служб, а также на действующих предприятиях в случае расширения объема выпускаемой продукции или выполняемых работ и на замену выбывшим по различным причинам и основаниям.

Наем квалифицированной рабочей силы часто оказывается дорогостоящей задачей, затраты на решение которой можно уменьшить, используя наиболее рациональные процедуры приема (найма) работников.

Наем работников из внешних и внутренних источников осуществляется на вновь создаваемые или освобождающиеся рабочие места- вакансии.

Рациональная организация найма работников предусматривает такие процедуры, как анализ и описание работы, а также требования к ее исполнителю. Эти сведения можно привести в должностной инструкции.

Обучение, подготовка и переподготовка работников связаны с необходимостью обеспечения максимального соответствия способностей и возможностей работника характеру и содержанию работы, а также с необходимостью максимального использования и развития всех способностей работника.

Занятые на производственных предприятиях работники постоянно находятся в процессе обучения, поскольку появляется новое оборудование, применяются новые технологические процессы, осуществляется реорганизации производства и управления и т. д.

В процессе обучения следует выделять образование, подготовку и профессиональное развитие кадров. Образование связано с получением теоретических знаний и осуществляется в школах, высших и средних специальных учебных заведениях, подготовка связана с использованием и применением знаний к той или иной конкретной работе, а профессиональное развитие кадров- с повышением уровня (степени) овладения приемами и навыками применительно к конкретной профессии.

Основными причинами, обусловливающими необходимость обучения и переподготовки кадров непосредственно на предприятии, являются:

а) недостаток квалифицированной рабочей силы на национальном уровне;

б) увеличивающаяся стоимость рабочей силы как важнейшего производственного ресурса;

в) конкуренция, требующая сокращения затрат и более эффективного использования трудовых ресурсов;

г) технологические изменения, требующие овладения новыми знаниями и переподготовки работников;

д) появление новых производственных процессов;

е) укрупнение производства, требующее новых навыков управления и координации деятельности внутренних подразделений предприятия;

ж) подготовка к занятию новой, более высокой должности;

з) развитие потенциала работников;

и) рост объемов производства и реализации;

к) социальная ответственность предприятия за своих работников.

Обучение, подготовка и переподготовка кадров на предприятии осуществляются с учетом категорий и групп работающих.

Обучение рабочих на производстве является преобладающей формой их подготовки. Обычно выделяются 3 основных вида подготовки: подготовка новых рабочих (ранее не имевших профессий); переподготовка и обучение рабочих вторым профессиям (в случае их высвобождения, расширения их профиля или потребностей производства) и повышение квалификации (последовательное совершенствование профессиональных знаний и навыков по имеющейся профессии). При этом подготовка осуществляется обычно по курсовой, групповой и индивидуальной системам обучения.

Контрольные вопросы:

1. В чем заключается обеспечение предприятия кадрами?
2. Назовите основные цели управления кадрами.
3. Кто занимается подбором и расстановкой сотрудников в организации?
4. От чего зависит квалификационный уровень работников?
5. Как определить среднесписочную численность персонала?
6. Как рассчитывается коэффициент приема и выбытия работников?
7. Как рассчитывается коэффициент текучести кадров?

Литература:

1.Щепакин М.Б., Молчан А.С., Хандамова Э.Ф. Экономика труда - Учебник. - М.: Магистр; Инфра-М, 2017. - 400 с. - ISBN 978-5-16-103166-7.

Режим доступа: https://www.twirpx.com/file/2202559/

2. Мумладзе Р.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Р.Г. Мумладзе, Н.В. Быковская, Н.М. Иванова. - Электрон. текстовые данные. - М. : Русайнс, 2016. - 188 с. - 978-5-4365-0665-4. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61683.html

3. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. - Электрон. текстовые данные. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 с. - 5-238-00644-6. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71074.html

Лекция 8 . «Производительность и эффективность труда»

1. Эффективность и производительность труда. Рентабельность труда и ее оценка.
2. Показатели производительности труда.
3. Методы измерения уровня производительности труда.
4. Факторы и резервы роста производительности труда.

---

1. Эффективность и производительность труда. Рентабельность труда и ее оценка.

Эффективность производства - важная качественная характеристика хозяйствования на всех уровнях экономики. Экономическую эффективность производства проявляют соотношением полученных результатов и затраченных на эти цели ресурсов (земля, капитал, труд, предпринимательские способности). Показателями эффективности производства является производительность и трудоемкость.

Эти показатели могут быть определены отдельно для каждого вида ресурса. Эффективность труда определяют отношением полученного результата к затратам труда. Если результатом выступает объем произведенной продукции (услуг, работ) - есть показатель производительности труда, если прибыль от деятельности человека - это показатель рентабельности труда.

Эффективность труда характеризует результативность живого труда в любой какой сфере деятельности (ученого, врача, инженера, работника, учителя и др.) И связывается не только с ростом объемов продукции, но и с ее обновлением, улучшением ее качества, расширением ассортимента, повышением конкурентно-способности, научной или художественной ценностью результата труда и тому подобное. Эффективность труда - сложная экономическая категория, которая имеет экономический, психофизиологический и социальный аспекты.

Производительность труда (ПП) - это один из показателей экономической эффективности труда, характеризующий результативность целесообразной деятельности человека и может быть выраженным или количеством производимой продукции за определенный промежуток времени (выработка) или затратами труда (рабочего времени) на изготовление единицы продукции (трудоемкость).

Практика показывает, что производительность труда характеризует эффективность использования рабочей силы - которая является главным ресурсом производства, поскольку важнейшей функцией живого труда является целесообразным использование всех ресурсов производства при создании продукта. Поэтому ПП используют как общий показатель эффективности использования всех производственных ресурсов.

Экономическая суть ее роста заключается в том, что доля затрат живого труда на единицу продукции уменьшается, а овеществленного труда - увеличивается, но общая сумма труда в единице товара уменьшается.

На величину ПП влияют уровень экстенсивного использования труда, интенсивность труда, технико - технологический и организационный уровень производства.

Значение роста производительности труда

Развитие экономики, повышение национального благосостояния зависит от дальнейшего повышения производительности производства и труда. Национальный доход, или валовой национальный продукт, при повышении производительности увеличивается быстрее, чем показатели расходов. Снижение же производительности приводит к инфляции, пассивного торгового баланса, медленных темпов роста или спада производства и к безработице.

Повышение производительности является выражением общего экономического закона, экономической необходимостью развития общества и имеет следующие цели:

стратегическую - повышение жизненного уровня населения;

тактическую - повышение эффективности деятельности отраслей, предприятий, а также реальный рост личных доходов работников.

В условиях усиливающейся конкуренции на рынке товаров и услуг повышение ПП ведет к снижению себестоимости продукции, росту прибыли, или к снижению цены товара. Рост ПП способствовать повышению занятости населения.

Рентабельность труда и ее оценка

При анализе экономической эффективности труда важное значение приобретает соотношение прибыли от данного вида деятельности (работы) и соответствующих затрат труда. Такое соотношение называется рентабельностью труда. Практически этот показатель определяют как рентабельность (R) расходов на оплату труда (или как рентабельность суммарных затрат на персонал):

$$Чi = \frac{Дi - Zi}{Zi} = \frac{Pi}{Zi},$$

где Дi - создана i-тому виду труда стоимость;

Zi - суммарные затраты на персонал

Pi - прибыль от этого вида труда;

i - определенный вид труда.

Для раскрытия сущности показателя рентабельности следует рассмотреть две компоненты, из которых состоит любая деятельность или работа. Во-первых, это α-труд, когда исполнитель работает по инструкциям и не вносит никаких творческих, новых элементов в трудовой процесс, это регламентированная работа. Второй компонент - это β-труд, иноваційный, творческий, ориентированный на создание новых потребительских ценностей. Рентабельным является β - труд.

Практическое использование показателей рентабельности труда находит в оценке и стимулировании труда специалистов, профессионалов. Если Ди - Zи / Zи в, то труд рентабельна, если Ди - Zи / Zи <0, то нерентабельна.

2. Показатели производительности труда

Производительность труда - сложная экономическая категория, при определении которой необходимо знать не только результат труда (объемы продукции, работ, услуг), но и учитывать какими затратами труда достигнут этот результат. Поэтому уровень ПП может быть выражено системой показателей, которые классифицируются по различным критериям.

По месту измерения выделяют показатели общественной, отраслевой, локальной, индивидуальной производительности труда.

По методам измерения результатов труда (объема продукции, работ, услуг) различают натуральные, трудовые, стоимостные показатели ПП.

По времени измерения и целесообразности результатов выделяют потенциальную, фактическую и фиктивную ПП.

По масштабам учета рабочего времени используют среднегодовые, среднедневные, среднечасовые показатели ПП; годовых, квартальных, месячную ПП.

В зависимости к затратам труда определенной категории персонала рассчитывают показатели выработки на одного основного рабочего, рабочего, работника (среднесписочного).

Измерение общественной производительности труда

На уровне экономики всей страны определяют показатель общественной ПП (ППС). Последняя в большей степени будет определять эффективность общественного производства, если ее расчеты будут вестись по конечному результату хозяйствования и совокупными затратами живого и овеществленного труда по формуле:

$$ППс = \frac{C+V+m}{Тж+Тур}.$$

Но применение этой формулы затруднено сложными расчетами затрат овеществленного труда.

Наибольшего роста ПП можно получить при условии одновременного снижения как живой, так и овеществленного труда. Но в практике возможны различные Варианты снижения совокупных затрат труда, обеспечивающих максимум результата при минимальных затратах.

Если затраты живого труда это - зж, а овеществленного - Зу, а Зжи и Зуи - это их уровень в новых условиях, то можно определить пять вариантов повышения эффективности совокупного труда.

1. Зу = Зуи; Зж> Зжи,

2. Зу> Зуи, зж = Зжи,

3. Зу> Зуи; Зж> Зжи,

4. зж <Зжи, но Зу - Зуи> Зжи - зж

5. Зуи> Зу, но Зуи - Зу <зж - Зжи

Во всех случаях зж + Зу> Зжи + Зуи, поэтому рост ЧП имеет место в любом из приведенных вариантов. Задача менеджера по труду заключается в том, чтобы определить такой вариант ее роста, который является наиболее целесообразным для предприятия.

Измерение индивидуальной производительности труда

На предприятиях, отдельных цехах, участках, на рабочем месте производительность труда определяют по показателям трудоемкости (Тр) и выработки (W), которые выходят из результата труда (В - объем продукции) и ее расходов (Т).

Уровни выработки и трудоемкости определяется по формулам:

$$П_п = \frac{В}{Т}; \qquad Тр = \frac{Т}{В},$$

где В - результат труда (объем продукции, работ, услуг) шт, грн;

Т - затраты труда на производство продукции, работ, услуг, чел-ч, н-ч, человек.

Зависимость между ростом ЧП (именно выработка) и снижением трудоемкости продукции может быть выражена по формулам:

$$\Delta П_п = \frac{\Delta Тр \times 100}{100 - \Delta Тр}; \quad \Delta Тр = \frac{\Delta Пп \times 100}{100 + \Delta Пп}; \quad Iп_п = \frac{1}{Iтр},$$

где $\Delta П_П$ – прирост производительности труда, %;

$\Delta Тр$ – снижение трудоемкости продукции, %.

Экономическая эффективность труда может быть определена сравнением уровней ЧП. В различных рабочих на различных предприятиях, странах, а также за динамикой уровня ПП. за различные периоды на определенном рабочем месте, цеха другом объекте хозяйствования. С этой целью рассчитывают индексы изменения ЧП, как отношение:

$$Iп_п = \frac{П_Пз}{П_Пб}, \quad \text{або } Iп_п = \frac{Трб}{Трз},$$

где "с" и "б" - уровень показателей в отчетном и базовом периодах.

3. Методы измерения уровня производительности труда.

Современный период управления экономикой свидетельствует о переходе на международную методику оценки эффективности и производительности национальной экономики.

Национальным центром производительности разработаны методические основы измерения производительности с учетом подходов, характерных для мировой экономики.

Производительность национальной экономики измеряют как отношение валового национального дохода к совокупным затратам на его производство.

Для международного сопоставления эффективности экономики рассчитывают коэффициент производительности труда как отношение ВНП и НД к среднегодовой численности занятых в экономике работников, или к объему отработанных нормо-часов.

Требования, предъявляемые к показателям производительности труда (ПП).

Методы измерения ПП зависят от того, какими единицами измеряют объем производства (результаты труда) и затраты труда на его изготовление. Выделяют: натуральный, трудовой, стоимостной методы измерения.

Показатели ПП должны отвечать следующим требованиям:

- полностью учесть фактический объем выполненных работ и затраты труда за определенный интервал времени;

- устранять влияние на уровень и динамику ПП ценового фактора, изменений материалоемкости, трудоемкости и ассортимента продукции;

- быть сквозными, возведенными, сравнительными, иметь высокую степень обобщения, быть универсальными в применении.

Натуральный (условно-натуральный) метод измерения ПП.

Этот метод распространен в отраслях и на предприятиях, производящих однородную продукцию (электроника, добывающие отрасли и т.д.).

Объем продукции измеряют в натуральных физических единицах: штуках, тоннах, метрах и тому подобное.

Если выпускается однородная продукция, которая отличается качественным признакам, то объем продукции перечисляют в условные единицы.

Метод имеет ограниченное применение, так как предприятия и отрасли выпускают не однородную продукцию. Кроме того, он не учитывает все результаты труда (незавершенное производство), качество не позволяет сопоставить какими затратами производственных ресурсов достигнуто итогах выпуска за различные периоды времени.

Трудовой метод измерения ПП.

Чаще всего используют на рабочих местах, в бригадах, производственных участках, цехах, где результаты труда определяют в нормо-часах. За научно-обоснованными и на определенный период неизменными нормами этот метод достаточно точно характеризует изменения ПП.

Имеет ограниченное применение даже на одном предприятии через свои недостатки: недостаточный уровень охвата нормированием труда всех видов работ, выполняемых на предприятии; неодинакова напряженность норм труда на различных участках производства, для разных профессий даже на одном предприятии; сложность сопоставления норм времени по периодам времени из-за изменений в технико-организационном уровне производстве; др.

Стоимостной метод измерения.

Самый распространенный метод измерения уровня и динамики ПП, основывается на использовании стоимостных показателей объема продукции (валовой оборот, валовая, товарная, реализованная, чистая, условно-чистая, нормативно-чистая продукция, нормативная стоимость обработки).

Преимущество стоимостного метода заключается в возможности сравнения разнородной продукции с затратами на ее изготовление как на отдельном предприятии или в отрасли, так и в экономике в целом. Поэтому он применяется на всех этапах планирования и учета как на отраслевом, так и на территориальном уровнях.

Следует учитывать, что каждый из подвидов стоимостного метода измерения производительности труда имеет свои недостатки и преимущества. Универсального метода измерения уровня и динамики производительности труда не существует, поэтому следует использовать совокупность таких методов.

Методы измерения ЧП в развитых странах

В развитых странах ЧП рассматривают как один из показателей глобальной производительности различных факторов.

Используют натуральные (условно-натуральные) и стоимостные показатели: валовая продукция, валовая конечная продукция (аналог-товарная продукция); чистая продукция (за исключением материальных затрат); валовая новообразованная стоимость (валовой выпуск за минусом стоимости продуктов промежуточного потребления) чистая новообразования стоимость (новообразования стоимость за вычетом амортизации основного капитала).

Объем затрат труда измеряют на почве или средней списочной численности работников за расчетный период, или количеством отработанного времени. Расходы труда не наемного персонала включают время, отработанное предпринимателем (владельцем) и членами его семьи, которые работают бесплатно (на основании выборочных обследований).

При расчетах ПП в целом в экономике учитывают численность экономически активного населения (включая безработных).

Чаще всего используют такие показатели: валовая ПП; чистая производительность труда; интегральная ПП; глобальная производительность факторов; тотальная производительность факторов; показатель реальных доходов на единицу затрат труда.

4. Факторы и резервы роста ПП

Факторами называются движущие силы, существенные причины, влияющие на уровень и динамику ПП. Действие факторов следует рассматривать в тесной зависимости от природных и общественно-экономических условий. Условия - это конкретные обстоятельства, на территории которых происходит влияние того или иного фактора на уровень ПП.

Пути повышения производительности труда - это конкретные направления действия того или иного фактора.

Резервы роста производительности труда - это неиспользованные возможности повышения производительности труда в результате действия того или иного фактора.

Классификация факторов ПП

По уровню управляемости факторы повышения производительности труда можно разделить на две группы:

те, которыми может управлять хозяйствующий субъект;

находящиеся вне сферы управления хозяйствующего субъекта.

Учитывая сущность труда как на процесс потребления рабочей силы и средств производства факторы ПП объединяются в три группы: материально-технические, организационные, социально-экономические.

Материально-технические факторы зависят от уровня развития, состояния и степени использования средств производства и таки, влияющие непосредственно на трудоемкость продукции. Среди материально-технических факторов особую роль играет научно-технический прогресс, который влияет на средства производства, его организации и управления, работников. НТП осуществляется по следующим направлениям: развитие науки; внедрение комплексной механизации и автоматизации, совершенствование технологии производства; химизация производства, другие.

Технологическую вооруженность труда определяют следующие показатели: электро-, энерго-, фондовооруженность труда (Фо), фондоотдачи (Фв), уровень механизации труда и тому подобное.

Влияние технической вооруженности труда на уровень производительности труда и на национальный доход можно определить по формулам:

$I_{ПП} = I_{Фо} \ x \ I_{Фв}$; $I_{НД} = I_{ПП} \ x \ I_{Ч} = I_{Фо} \ x \ I_{Фв} \ x \ I_{Ч}$,,

где Ч – число рабочих.

Большое значение для повышения ЧП имеют организационные факторы, зависящие от уровня организации труда, производства и управления. Они влияют, главным образом, на использование рабочего времени. К ним относятся такие

группы: совершенствование организации управления общественным производством; совершенствование организации труда; совершенствование организации управления производством.

Социально-экономические факторы зависят от содержания труда, состава, квалификации кадров, условий труда, отношений работников к труду и их заинтересованности в индивидуальных и коллективных результатах производства. Это объективные закономерные изменения в отношениях между работниками в процессе производства, а также те изменения, которые происходят в самых работниках под влиянием средств труда и производственных отношений, которые постоянно развиваются. То есть, речь идет преимущественно о личностный фактор производства. Третья группа факторов влияет как на трудоемкость, так и на использование рабочего времени. Кроме того, производительность труда обусловлена естественными и общественными условиями, в которых протекает труд.

Особенности влияния этих факторов на ПП заключаются в таких обстоятельствах:

- нелинейный характер связи между ПП и отдельными социальными факторами;

- совокупным влиянием социальных факторов на результаты труда;

- тесной связью с материально-техническими и организационными факторами.

Резервы роста ПП - это реальные возможности более полного использования ПСП с целью сокращения затрат труда на единицу продукции благодаря более эффективному использованию техники, технологии, улучшение организации производства, труда, управления, другие.

Каждый вид резервов рассматривается относительно определенного фактора, поэтому всю совокупность резервов целесообразно классифицировать в соответствии с классификацией факторов. Это дает возможность при анализе выявить основные причины потерь и нео-продуктивно затрат труда по каждому фактору и определить пути их, устранения.

Прежде всего, резервы можно разделить на три группы:

- материально-технические;

- организационные;

- социально-экономические.

Кроме того, резервы можно классифицировать по другим критериям.

С точки зрения экономии общественного труда выделяют:

- резервы повышения уровня использования средств производства (овеществленного труда);

- резервы улучшения использования рабочей силы (живого труда).

Реализация первых позволяет повысить производительность общественного труда, а вторых - наряду с общественной и индивидуальной работой.

По времени использования различают: резервы текущие и перспективные.

Первые реализуются в текущем периоде без существенных затрат. Вторые связаны со значительными капитальными затратами, для подготовки своего использования требуют длительного времени, но дают более существенный результат, что необходимо учитывать при оценке эффективности результатов.

По сферам возникновения: общегосударственные, региональные, межотраслевые, отраслевые, внутрипроизводственные резервы.

Общегосударственные, отраслевые и внутрипроизводственные резервы влияют на повышение производительности общественного труда на различных уровнях народного хозяйства: первые - во всем народном хозяйстве, вторые - в определенной отрасли производства, внутрипроизводственные резервы используются непосредственно на предприятиях и в первую очередь повышают производительность живого труда, а поэтому - и производительность общественного труда.

Повышение качества продукции, являясь одним из важнейших народнохозяйственных резервов, обеспечивает рост производительности труда и в народнохозяйственном и отраслевом масштабе. В то же время повышение трудозатрат при выпуске более качественной продукции на внутрипроизводственном уровне может несколько снизить производительность живого труда. Поэтому фактор качества необходимо учитывать особо. Внутрипроизводственные резервы делятся, в свою очередь, на интенсивные и экстенсивные.

Внутрипроизводственные резервы оказываются и реализуются непосредственно на предприятии. Они обусловлены недостаточно эффективным использованием техники, сырья, материалов, рабочего времени, наличием скрытой безработицы. В их структуре выделяют: резервы снижения трудоемкости продукции; резервы лучшего использования рабочего времени и рабочей силы, за счет изменения объема производства и структуры производства продукции.

В зависимости от места их обнаружения можно выделить резервы повышения ПП заводские, цеховые, бригадные, рабочего места.

На уровне предприятия выделяют также резервы запаса и резервы потерь.

Использование той или иной классификации резервов роста ПП зависит от целей и задач исследования и анализа эффективности труда.

Резервы запаса и резервы потерь. К первому относятся такие резервы роста производительности труда, которые могут быть реализованы в любое время. Например, еще не освоено высокопроизводительное оборудование, еще не распространены среди рабочих передовые методы труда; разработана, но еще не внедрена в массовое производство новая, более производительная технология и т.п.

Ко второму относятся резервы, после окончания производственного (трудового) процесса теряются навсегда и уже не могут быть использованы в дальнейшем. Например, потери основного продукта в процессе его добычи и переработки, а также потери от брака. Все эти резервы могут быть использованы только в процессе производства.

Особенно большое значение имеет сокращение брака продукции. Это не только повышает производительность живого труда, но и обеспечивает более экономное расходование труда овеществленного, то есть способствует росту производительности общественного труда.

Выявление резервов роста производительности труда и связанные с этим расчеты основаны главным образом на сравнении и сопоставлении: показателей того же предприятия, взятых за различные периоды (базовый, плановый, отчетный) показателей различных предприятий и цехов; фактических и эталонных показателей.

Выявление резервов роста производительности труда является одним из элементов его анализа и тесно с ним связано.

Контрольные вопросы:

1. Сущность производительности труда.
2. Сущность эффективности труда.
3. Показатели измерения производительности труда, требования к ним.
4. Понятие факторов и условий повышения производительности труда.
5. Пути повышение производительности труда.
6. Понятие резервов роста производительности труда.

Литература:

1.Щепакин М.Б., Молчан А.С., Хандамова Э.Ф. Экономика труда - Учебник. - М.: Магистр; Инфра-М, 2017. - 400 с. - ISBN 978-5-16-103166-7.
Режим доступа: https://www.twirpx.com/file/2202559/

2. Мумладзе Р.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Р.Г. Мумладзе, Н.В. Быковская, Н.М. Иванова. - Электрон. текстовые данные. - М. : Русайнс, 2016. - 188 с. - 978-5-4365-0665-4. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61683.html

3. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. - Электрон. текстовые данные. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 с. - 5-238-00644-6. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71074.html

Учебное издание

КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ
по дисциплине
«Экономика труда и социально-трудовые отношения»
1 часть
для студентов направления подготовки
44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)

С о с т а в и т е л ь:
Варнавская Дарья Сергеевна

Печатается в авторской редакции.
Компьютерная верстка и оригинал-макет автора.

Подписано в печать _______
Формат 60x84 $^{1}/_{16}$. Бумага типограф. Гарнитура Times
Печать офсетная. Усл. печ. л. _____. Уч.-изд. л. _____
Тираж 100 экз. Изд. №_____. Заказ №_____. Цена договорная.

Издательство Луганского государственного
университета имени Владимира Даля

Свидетельство о государственной регистрации издательства
МИ-СРГ ИД 000003 от 20 ноября 2015 г.

Адрес издательства:91034, г. Луганск, кв. Молодежный, 20а
Телефон: 8 (0642) 41-34-12, **факс:** 8 (0642) 41-31-60
E-mail: uni@snu.edu.ua **http**: www.snu.edu.ua